



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Construcción de una escala para medir Riesgos Psicosociales en el personal del Sector Salud (RIPS-ROME), Cercado de Lima 2018”

**TESIS PARA OBTENER TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
PSICOLOGÍA**

AUTORA:

RONCAL MEDINA, Paola Lucero

ASESORES:

Dr. BARBOZA ZELADA, Luis Alberto

Dr. CANDELA AYLLÓN, Víctor Eduardo

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

PSICOMÉTRICA

Lima - Perú

2018

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don

(a) Roncal Medina, Paola Lucre
cuyo título es: "Construcción de una escuela para medir
Riesgos Psicosociales en el personal del Sector Salud
(RIPS-RONC), Cercado de Lima 2018"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 11 (número)
Once (letras).

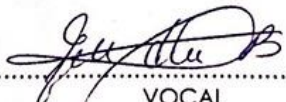
Lima Norte, 27 de febrero del 2019.


.....
PRESIDENTE

Dr. Castro García, Julio César


.....
SECRETARIO

Mg. Olivas Ugarte, Lincol Orlando


.....
VOCAL

Mg. Chero Ballón, Elizabeth Sonia



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Dedicatoria

A mi hijo, Marcelo, que cada día me enseña a ser una mejor persona, a dar todo de mí para lograr mis objetivos y nunca rendirme ni borrar la sonrisa de mi rostro.

A mi madre, Paula, quién es mi apoyo y mi guía en este camino, gracias por ser mi soporte, mi amiga y mamá.

Agradecimientos

A todas las personas que pudieron colaborar en el proceso en la realización de este trabajo, por brindarme el apoyo con el fin de valorar estrategias de medición de Riesgos Psicosociales en las organizaciones del Sector Salud.

A los empleados y asesores, por su conveniente disposición evidenciada en el avance de esta indagación psicométrica.

A mi asesor, Doctor Víctor Candela Ayllon, por su aporte y paciencia en la elaboración del presente trabajo de investigación, con un continuo entendimiento de temas psicométricos y globales que lo distingue.

Y Finalmente, a la Universidad César Vallejo, por la facilitación de documentos, información y asesoramiento en el trayecto de la investigación.

Declaración de Autenticidad

Yo Paola Lucero Roncal Medina, identificado con DNI N° 45643826, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela profesional de psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Asimismo, declaro bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en esta tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 01 de febrero de 2019



Paola Lucero Roncal Medina

DNI: 45643826

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de GRADOS y Títulos de la Universidad César Vallejo, presento ante ustedes la Tesis titulada: “Construcción de una escala para medir Riesgos Psicosociales en el personal del Sector Salud (RIPS-ROME), Cercado de Lima 2018”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en Psicología.

Autor:

RONCAL MEDINA, Paola Lucero

ÍNDICE

I.INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Realidad Problemática.....	11
1.2. Trabajos previos	16
1.2.1. Investigaciones internacionales	16
1.2.2. Investigaciones nacionales	18
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	20
1.4. Psicometría.....	26
1.5. Formulación del problema.....	32
1.6. Justificación del estudio	32
1.7. Objetivos.....	33
II. MÉTODO	34
2.1Diseño de investigación	34
2.2Variables , Operacionalización.....	34
Riesgo Psicosocial.....	34
Definición conceptual	34
Definición operacional	34
Dimensiones.....	35
2.3 Población y Muestra.....	35
2.3.1. Población.....	35
2.4Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	36
2.5 Método de análisis de datos.....	40
2.6 Aspectos Éticos	41
III.RESULTADOS.....	42
IV. DISCUSIÓN.....	54
V. CONCLUSIONES.....	57
VI. RECOMENDACIONES.....	58
VII. REFERENCIAS	59
ANEXO.....	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Muestra según género	25
Tabla 2 V de Aiken	27
Tabla 3 Alfa de Cronbach.....	29
Tabla 4 Matriz de validez de contenido por criterio de jueces	32
Tabla 5 Correlación de ítem—test de la escala de riesgos psicosociales.....	33
Tabla 6 Correlación de ítem—test de la escala de riesgos psicosociales.....	34
Tabla 7 KMO y prueba de Barlett.....	35
Tabla 8 Varianza Total.....	36
Tabla 9 Análisis Factorial Exploratorio de la escala de riesgos psicosociales.....	37
Tabla 10 Tabla de dimensiones.....	37
Tabla 11 Índice de Omega total de la escala de riesgos psicosociales.....	37
Tabla 12 Índice de omega por dimensiones.....	38
Tabla 13 Estadístico descriptivo dimensión Aspectos Laborales.....	38
Tabla 14 Estadístico descriptivo dimensión Aspectos Personales.....	39
Tabla 15 Análisis Factorial Confirmatorio.....	39
Tabla 16 Análisis confirmatorio.....	40
Tabla 17 Prueba de U de Mann- Whitney para análisis comparativo de la muestras según sexo...	40
Tabla 18 Prueba de Kruskal Wallis para análisis comparativo de la muestras según edad.....	41
Tabla 19 Rango de valores para la escala de riesgos psicosociales según sexo	41
Tabla 20 Rango de valores para la escala de riesgos psicosociales según edad	41
Tabla 21 Rango de Valores para la escala de riesgos psicosociales y sus factores.....	42

RESUMEN

El trabajo desarrollado a continuación, tuvo como finalidad construir una escala para medir las propiedades psicométricas de los riesgos psicosociales en el personal del sector salud en Lima, 2018. La muestra se obtuvo mediante muestreo no probabilístico y estuvo conformada por 1003 colaboradores de hospitales del sector salud en el Cercado de Lima, de ambos sexos y con edades comprendidas de entre 18 y 60 años de edad. Los resultados mostraron una buena confiabilidad con un alfa de 0.885 y evidencias de validez de constructo adecuados. Las 2 dimensiones explican juntos el 36.00% de la varianza. Finalmente se pudieron evidenciar diferencias significativas por sexo y edades, a partir de las cuales se obtuvieron las normas percentiles. Se concluye que la escala RIPS-ROME presenta una buena validez y muy buena confiabilidad, siendo un instrumento útil para su utilización y aplicación en el campo organizacional y ocupacional.

Palabras clave: Riesgos psicosociales, aspectos personales, aspectos laborales, aspectos externos, estrés.

ABSTRACT

The work developed below, aimed to build a scale to measure the psychometric properties of psychosocial risks in the health sector staff in Lima, 2018. The sample was obtained by non-probabilistic sampling and was composed of 1003 employees of hospitals in the sector health in the Cercado de Lima, of both sexes and with ages between 18 and 60 years of age. The results showed good reliability with an alpha of 0.885 and adequate evidence of construct validity. The 2 dimensions together explain 36.00% of the variance. Finally, significant differences could be evidenced by sex and age, from which the percentile norms were obtained. It is concluded that the RIPS-ROME scale has a good validity and very good reliability, being a useful instrument for its use and application in the organizational and occupational field.

Key words: Psychosocial risks, personal aspects, labor aspects, external aspects, stress.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

La presente investigación busca analizar las características psicométricas, validez y confiabilidad, de la presente escala que mide Riesgos Psicosociales en el personal del sector salud, el cual puede ser aplicable en toda organización o entidad del sector salud a todo nivel de colaborador desde médicos, tecnólogos médicos, enfermeras, auxiliares o asistentes de laboratorio, entre otros, en la ciudad de Lima. Buscando contar con un instrumento útil para ser aplicado en nuestro contexto socio-cultural, lo cual contribuirá a mejorar las medidas o dar sugerencias pertinentes en las áreas de trabajo permitiendo brindar un lugar estable y seguro para todos los colaboradores de este sector. En este caso se toma la muestra en los colaboradores del sector salud.

En la actualidad, es de conocimiento general la obligación que tienen las organizaciones de garantizar la Seguridad y Salud de los trabajadores dentro, así como fuera de sus instalaciones en horario de trabajo, esto se encuentra normado dentro de las leyes de Trabajo. Entre estas especificaciones se encuentran distintas obligaciones entre las cuales resulta notable e importante la de gestionar la prevención de los riesgos laborales y parte de ellos se centran en gestionar los riesgos psicosociales. Sobre el punto de prevención de los riesgos psicosociales, se encuentra los Servicios de protección y prevención, destinados a ocuparse de las actividades que promueven y tratan de prevenir los riesgos que existen en el entorno del trabajador que pueden ser un punto crucial para el desarrollo de una enfermedad ocupacional y/o accidente de trabajo.

El mundo avanza muy rápidamente, y los cambios económicos, tecnológicos, sociodemográficos, y políticos, intervienen en el mundo organizacional y laboral perjudicando los procesos y diseños laborales, así como en la calidad de vida y salud de todos los colaboradores.

Estas materias son protagonistas de muchas noticias a nivel mundial en los últimos años debido a la participación de los factores psicosociales, así como también de aquello que ocasiona, en especial el resultado en el estrés laboral que no solo afecta en las labores sino también en la vida social y familiar y varía de acuerdo a las actividades que desempeña cada colaborador. Y en el caso específico del sector salud, estos se encuentran

muy expuestos por la rutina, horarios rotativos, cantidad de pacientes, lo que lleva a cansancio, estrés laboral, burnout, entre otras enfermedades.

Cuando se indica que un trabajador presenta estrés hace referencia a un estado de ánimo interno el cual es provocado debido a un enfrentamiento del ser humano con una serie de demandas externas que en dicha situación la superan para que no afecte sus recursos biológicos, psicológicos y sociales. Por medio de lo dicho previamente, al estrés se diferencia de tres maneras, para Schroeder y Costa (1984) refieren que la primera se centra en el estrés en el ambiente como un conjunto de estímulos, la segunda evocada al estrés como resultado de una respuesta en las reacciones de los seres humanos en sus estresores, la tercera es el estrés definido como un proceso que adiciona a los estresores y las tensiones, de manera que daña así como es dañado determinando al estrés como un proceso por el cual individuo participa como un elemento activo que logra generar cambios en el impacto del estresor por medio de estrategias conductuales, emocionales y cognoscitivas.

Uno de los puntos más resaltantes en la evaluación de los riesgos psicosociales derivados a este sector de trabajo, el sector salud, es precisamente la cantidad de desgaste, físico, psicológico, emocional y mental de aquellas personas que brindan un servicio de este tipo a la ciudadanía.

Desde aquellos que cuentan con la posibilidad de poder crear un negocio propio, tales como, clínicas, policlínicos, consultorios médicos, médicos a domicilio, quienes no solo deben atender a sus pacientes sino también deben destinar parte de su tiempo a trabajar para lograr hacer conocido su negocio y por consiguiente hacerlo crecer generando mayor clientela; hasta aquellas personas que solo brindan sus servicios a organizaciones como hospitales nacionales, clínicas, postas, etc, quiénes deben cumplir un horario establecido de trabajo, normas laborales, respetar la identidad y valores de la institución, entre otros. En ambos casos, independientemente de si brindan un servicio a terceros o tienen un negocio propio, todos se enfrentan al mismo enemigo, aquel que no respeta etnias, religiones, edades, sexo, etc, y éste es el estrés.

Si hablamos de estrés, nos podemos poner a pensar en cualquier actividad que realizamos para entender que es una enfermedad que está atacando cada vez a más personas, desde niños hasta adultos mayores, y esto va muy de la mano a qué tanto se encuentran expuestos ellos a ciertos factores para poder desarrollarlo. Ahora lo

trasladamos al sector salud, aquellos que trabajan más de 18 horas en su mayoría, personal médico que en ocasiones no llegan a dormir a sus casas por más de 2 días por sus dobles turnos o guardias, quienes tienen que atender en su mayoría más pacientes de los permitidos en su horario precisamente por la necesidad de la población, quienes también muchas veces pierden a sus familias por la distancia y el factor tiempo con el que no pueden contar.

La OMS, Organización Mundial de la Salud, calcula que el 85% de todos los colaboradores del sector salud a nivel mundial tienen síntomas de estrés debido a las condiciones de trabajo a los que están expuestos, además que el 68% de toda la población presenta o ha desarrollado algún tipo de trastorno ocasionado por el estrés.

A su vez, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2002), refiere que el 28% de los colaboradores de la Unión Europea sufrieron en algún momento de estrés laboral y más del 50% de ausentismo está relacionado a ello. También según la revista Economía, en Estados Unidos, entre el 50% a 60% de horas de trabajo son perdidas por causa del estrés.

Así también, Trabajando.com, que es una Organización No Gubernamental (ONG) ha reportado que, de una muestra de cuatro mil colaboradores encuestados en Perú, el 78% dijo haber sufrido estrés laboral, producido entre otros, por reuniones y actividades propias de las funciones que les han sido designadas, pero principalmente por el exceso de trabajo.

De acuerdo con una encuesta realizada en el 2012 en América Central, sobre condiciones de trabajo y la salud, se resolvió que de los encuestados más del 10% indicaron haberse sentido frecuentemente bajo tensión o estrés, deprimidos o tristes, o con dificultad para conciliar el sueño dadas las preocupaciones que presentaban por las condiciones laborales.

Tal es así, que, en una encuesta en Argentina en el año 2009, los resultados indicaron que el 26,7% de los colaboradores presentaron estrés laboral ocasionado por una excesiva carga de trabajo según lo que ellos refirieron. En Chile, se encontró en el año 2011, que el 27.9% de los colaboradores presentaban depresión y estrés por las funciones que desempeñaban en sus empresas. Y un estudio realizado en Brasil, evaluó el ausentismo por enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo, dando como resultado que el

14% de los servicios de salud que son utilizados anualmente, están ligados a las enfermedades mentales.

Rivero (2009), realizó un estudio enfocado en la prevalencia de estrés laboral en trabajadores asistenciales de la Dirección de Salud Lima Este, pudiendo observar y teniendo como resultado un 31.4% de incidencia de casos de estrés laboral en general, siendo el más afectado el género femenino con un 79,3%, y en segundo lugar con 19.5% a las enfermeras con respecto al perfil de los grupos ocupacionales, así también se pudo observar con 57.7% que el personal que tiene de 1 a 5 años de tiempo laboral son los que mayormente presentan incidencia de estrés laboral.

Coronado (2006), realizó un estudio sobre el nivel de estrés laboral en enfermeros en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en los servicios de medicina y áreas críticas, obteniendo como resultado en relación a la dimensión de despersonalización, agotamiento emocional, y realización, un nivel medio de estrés, colocando como recomendación principal, el promover y plantear actividades que permitan el desarrollo de estrategias que fortalezcan la capacidad de afrontar el estrés laboral el personal médico, y a su vez realizar estudios de investigación que permitan contribuir en mejorar la calidad de atención que brinda el profesional médico que se encuentra con cuadros de estrés.

El desgaste físico que tienen ya que su nivel de exigencia no se puede comparar con otras carreras, quiénes terminan enfermándose contrayendo cualquier virus, debido a que sus defensas están bajas y no cuentan con una calidad de vida buena que permita a su vez su recuperación más rápida. En el mundo de hoy, en el que es sumamente importante ser rápido, no tomarse más de media hora en almorzar, en el que a duras penas pueden tener un alimento caliente y alimentarse correctamente, no es de sorprender que los médicos también necesiten de atenciones médicas.

Ante la urgente necesidad de generar tácticas, intervenciones y políticas para poder dar mejoría al trabajo, plantear el desarrollo de métodos de investigación con un estándar que se dé a conocer un programa de salud tanto para colaboradores y trabajadores, diseñar cursos y materiales didácticos que permitan ayudar a prevenir las enfermedades ocupacionales que ante esta problemática, el APA (Asociación Psicológica Americana) y el NIOSH Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional crearon en 1990 una disciplina que es especializada en dicha área, permitiendo que los principios psicológicos mejoren la calidad de vida laboral y protejan y promuevan la seguridad, el

bienestar de los trabajadores y la salud. Esta especialidad trata de abordar la interacción entre los factores del estrés laboral, psicosociales y la calidad de vida del colaborador.

En nuestro país, la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional en el trabajo (Ley N° 29783, promulgada el 2011 y reformulada el 2014), ocasionó que 170 organizaciones se acreditaran, la creación del documento técnico que contiene los factores de riesgo psicosocial y la ficha psicológica ocupacional que muestran los riesgos psicosociales que van en relación con el estrés y abordan los problemas como acoso laboral, síndrome de Burnout y violencia laboral, además tiene relevancia a la escasez de instrumentos de medición así como lo es una adecuada correspondencia normativa y psicométrica.

Estos conceptos permiten que la investigación empírica y teórica que ha evolucionado en este ámbito tenga mayor sentido, en dónde los enfoques fundamentales han sido la satisfacción laboral, el bienestar ocupacional, el estrés ocupacional, y el diseño del trabajo. Concordando con Kompier, en el largo camino de los estudios se han tomado en cuenta importantes hallazgos: primero, que un empleo saludable presupone niveles apropiados de demandas laborales psicológicas, autonomía, variedad en las actividades y apoyo social. , así mismo se considera de igual forma a la motivación y el estrés. Tal como ocurre en las distintas áreas de la salud ocupacional, el comportamiento y las características de cada uno de los empleados juegan de manera directa en la dinámica laboral que se da entre los matices de las características laborales, comportamiento en el trabajo y consecuencias en la salud.

La psicología ocupacional la cual es conocida como nueva en el aspecto teórico, pero que esto no impide que actualmente vaya en aumento la cantidad de documentos informativos en relación del tema, del cual se tiene más información y acceso. Actualmente uno de los temas más importantes y de mayor desarrollo en la seguridad y salud en el trabajo, es el estrés laboral, por ello, posteriormente, se presentan investigaciones vinculadas con las posibles consecuencias de los estresores. En la presente investigación se colocarán las pautas que pueden permitir dar riqueza al estudio de estrés ocupacional y a la intervención en el contexto organizacional.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Investigaciones internacionales

A continuación, se mencionan algunas escalas internacionales creadas y diseñadas con el fin de medir la variable Factores de Riesgos Psicosociales, así como también se detallarán el tipo de población a la que fueron destinados y las posteriores adaptaciones que surgieron en los distintos contextos.

Candía & Pérez-Franco (2017), adaptó y validó el instrumento en la medición del Riesgo Psicosocial en el trabajo SUSESO-ISTAS21, la población fue conformada por los colaboradores de varias empresas, los cuales tenían entre 22 y 60 años, pertenecientes a la ciudad de Santiago (Chile). Se obtuvo como resultado que la presente escala permite medir e identificar aquellos factores derivados de la organización del trabajo que se está desempeñando, que constituyen un riesgo para la salud.

Meza (2014), adaptó la escala de Factores de Riesgos Psicosocial Laboral, la población fue conformada por 394 trabajadores del Grupo Enersis con edades de entre 18 a 59 años, y fue obtenida intencionalmente, pertenecientes a la ciudad de Santiago (Chile). La escala consta de 8 dimensiones: Definición de Rol, Carga Mental, Supervisión – Participación, Autonomía Temporal, Interés por el Trabajador, Relaciones Personales y Trabajo a turnos y Nocturno y consta de 21 ítems. Se obtuvo como resultado que la presente escala permite la medición de factores de riesgo psicosocial laboral en la población laboral formal identificando grupos que presenten distintos niveles de percepción respecto a sus condiciones de trabajo.

Asimismo, se menciona trabajos desarrollados con el factor de Riesgos Psicosociales en el sector Salud.

Leyton-Pavez (2015), elaboró una metodología de prevención e intervención de riesgos psicosociales que existen en los centros laborales, exactamente en los establecimientos de salud pública, esto a raíz de que era imposible la aplicación del instrumento a toda la población, se optó por un muestreo por conglomerados para que se asegure la representación proporcional de los tres niveles de atención. Se obtuvo como resultado que los establecimientos de salud se encuentran en una situación de riesgo psicosocial alto, en conclusión, presentan alto riesgo y alta tensión para la salud de las personas en su centro laboral.

También a continuación presentamos trabajos desarrollados con el factor de Estrés laboral en el sector Salud.

Tziner (2015), realiza un análisis entre el estrés laboral percibido, agotamiento (burnout), satisfacción laboral e intención de abandono en el trabajo. La muestra fueron 124 médicos de hospital de la ciudad de Madrid, demostrando alejado de las relaciones directas, el agotamiento mediaba parcialmente entre la satisfacción laboral y el estrés laboral, y esta mediaba parcialmente la relación entre agotamiento e intención de abandono.

Castillo et al. (2014) estudia el estrés laboral en personal de enfermería y los factores asociados en el país de Colombia, su objetivo principal fue determinar los factores asociados al estrés laboral, la muestra estuvo dada por 156 enfermeros y enfermeras de dos centros hospitalarios de la ciudad de Cartagena. Se obtuvieron como resultados una prevalencia alta de estrés del personal médico, y su principal conclusión fue que los profesionales de la salud presentan estrés asociado primordialmente a factores laborales y personales.

Alvarado (2014), realice una investigación en Venezuela, teniendo como finalidad determinar el nivel de estrés laboral y su relación con las manifestaciones tanto biológicas, físicos, psicológicos y sociales del personal médico, la población de estudio fue de 25 enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos, y para realizar la evaluación se utilizó el instrumento OIT (Organización Internacional del Trabajo).

Teniendo como resultado que el 52% de las enfermeras presenta un nivel alto de factores estresantes, y que el 76% presenta un nivel medio en manifestaciones biológicas del estrés. Obteniendo como conclusión final que el personal de enfermería presenta un nivel muy alto de estrés laboral relacionado a las manifestaciones biológicas.

Giraldo Giraldo (2013) en Colombia, realizaron una investigación sobre la participación de las auxiliares de enfermería del área de hospitalización de adultos. La población estuvo conformada por 75 personas, donde se tuvo como resultado que las condiciones que originan el estrés fueron las jornadas laborales con tiempos mayor a 13 o 14 horas a diario, sin una pausa de descanso, alimentación y actividades adicionales que no se encuentran dentro de las funciones que deberían cumplir pero que son enviadas por otros profesiones de la salud y esto se convierte en una carga más para estas personas,

tales como el apoyo durante transfusiones sanguíneas, transporte de pacientes, limpieza de carro de medicamentos, y el estar ahí dando cuidado permanente a los pacientes.

1.2.2. Investigaciones nacionales

A continuación, se mencionan algunas creaciones de escalas nacionales que han sido diseñadas con el fin de medir la variable Factores de Riesgos Psicosociales, así también se mencionarán el tipo de población a la que fue destinado y las posteriores adaptaciones que surgieron en los distintos contextos.

Albarrán (2017), validó el instrumento para la evaluación de factores de riesgos psicosociales, la población fue conformada por 478 trabajadores que pasaron evaluaciones medico ocupacional de marzo a setiembre, de entre 20 a 59 años, pertenecientes a la ciudad de Lima. La escala consta de 29 ítems. Se obtuvo como resultado que las mediciones eran coherentes en relación con el constructo de Riesgos Psicosociales.

Suárez (2013), adaptó la escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS, la población fue conformada por 934 trabajadores de un Contact Center con edades de entre 25 a 35 años, y fue obtenida intencionalmente, pertenecientes a la ciudad de Lima. La escala consta de 25 ítems. Se obtuvo como resultado que la presente escala es válida y confiable y permite la medición de estrés laboral en la población laboral del contact center.

También a continuación presentamos trabajos nacionales desarrollados con el factor de Estrés laboral en el sector Salud.

Gago (2017), realizó una investigación del clima laboral y el síndrome de burnout en enfermeras del hospital general de Huancayo, Perú. En él se pudo obtener como resultado que se evidencia la relación directa y significativa entre la la dimensión realización personal del burnout y la percepción del clima laboral y, asimismo, se encontró que la diferencia de medias de clima laboral y del burnout según las áreas de trabajo, resultaron ser significativas en ambas variables, pero en el caso del burnout solamente para la dimensión Despersonalización, obteniendo puntuaciones promedio mayores en las enfermeras de UCI.

Rivero (2009), realizó una investigación tocando el tema de la persistencia del estrés en el trabajo en colaboradores asistenciales de la Dirección de Salud Lima Este, pudiendo observar y teniendo como resultado que hay un 31.4% de incidencia de casos de estrés laboral en general, el género femenino es el más afectado de entre todos los colaboradores, también se pudo observar con 57.7% que el personal que tiene de 1 a 5 años de tiempo laboral son los que mayormente presentan incidencia de estrés laboral.

Garavito (2015), desarrolló una investigación tocando el tema del nivel de estrés laboral del personal médico en un centro quirúrgico del Hospital María Auxiliadora en nuestro país, realizando como técnica principal la encuesta y aplicando el instrumento inventariado de Maslach. Pudo tener como resultado que, de todo el personal encuestado, el 50% manifestaba tener un nivel de estrés medio. Así de esta manera se pudo concluir que un gran porcentaje del personal médico presenta un nivel de estrés laboral de medio a alto, relacionándolo a esto el horario de trabajo, cansancio y sobrecarga laboral.

Velesville (2015), ejecutó una investigación acerca del estrés laboral del personal de enfermería y la calidad de atención y cuidado que percibe el adulto en el servicio de emergencia del hospital Sabogal, en el Callao, cuyos resultados fueron que el 53% del personal de enfermería tenía un nivel alto de estrés a comparación del 47% restante quienes percibían que tenían un nivel bajo medio de estrés laboral. En cuanto a la calidad de servicio y atención percibido por los pacientes adultos indicaron en su mayoría con el 55% de ellos que si perciben un cuidado adecuado a comparación del 45% que indican no reciben una buena calidad de servicio de parte del personal médico asistencial.

Laguna (2014), efectuó una investigación en relación con el nivel de estrés laboral que afronta todo el personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, en Lima. La muestra para la realización de la investigación estuvo conformada por 30 enfermeras a las que se les aplicó una encuesta y el instrumento de Maslach Burnout Inventory (MBI), teniendo como resultado un nivel de estrés de medio a alto en las enfermeras de UCI.

1.3. Teorías relacionadas al tema

En la sociedad actual, en la que estamos rodeados de información brindada por el internet, lo que ayuda a tener un recurso básico a la mano: el conocimiento, y este a su vez permite brindar a miles de empresarios y generar mayor productividad para sus empresas, así mismo para construir nuevos conocimientos, actualizar información y permitir generar conocimiento en cascada, se genera la innovación. Adicional a ello existen otros recursos como los naturales, la mano de obra y otros más, los mismos que son denominados recursos marginales, para que puedan ser diferenciados del recurso básico: el conocimiento.

La definición en la actualidad de gerencia se refiere al conocimiento que se tiene para desarrollar una mejor conceptualización del tema, es decir el pilar de las organizaciones es el responsable de aplicar un conocimiento para generar resultados de avance. Dando como resultado que la mejor medida de desarrollo es el valor agregado, definiéndose éste como la diferencia que existe entre el costo de los insumos y el valor del servicio y/o producto que se brinda.

Por consiguiente, tenemos como resultado que la competitividad en el mundo actual es lo que permite tener un valor agregado y por ende la productividad es una medida de este, y a su vez la innovación es un elemento que permite contribuir a su crecimiento y desarrollo.

Teniendo claras estas ideas y en este orden sobre el valor agregado se define a la salud como un desarrollo el cual el estado biológico de la persona tanto mental como fisiológica permite que pueda generar un valor agregado. Esta concepción, desde un valor agregado a nivel nacional debe de tener una visión gerencial, donde la salud se debe ubicar en un factor de desarrollo, productividad, producción. Innovación y competitividad.

Así podríamos entender que, el control de los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los colaboradores, su inducción y capacitación permanente, mantener su salud a través de las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas y su activa participación en todos los programas de prevención de enfermedades ocupacionales y accidentes, contribuiría a su vez a mantener o mejorar la productividad de todas las organizaciones.

1.3.1 Riesgos Psicosociales

A continuación, se detallan algunas teorías sobre este tema:

- **Teoría de Demanda Control en el Trabajo de Karasek**

Según Karasek (1979), si en un trabajo se encuentra con altas demandas y un bajo control, esto quiere decir, que el colaborador tiene un bajo margen de toma de decisiones, se tienen estados de muy alta tensión. Pero si, por el contrario, hay altas demandas y asimismo también se tiene alto control, el colaborador cumple con todas sus funciones de forma activa, y si hay bajas demandas y bajo control, el colaborador se torna pasivo. Finalmente, lo ideal es tener un empleo en el que se genere baja tensión, dónde las demandas sean bajas y el control alto.

Estas cuatro situaciones antes mencionadas generan condiciones de trabajo favorables (trabajos activos y de baja tensión) para los colaboradores y su salud, como también adversas (trabajos pasivos o de alto nivel de tensión). Esas condiciones pueden llevar a que se genere estrés, fatiga y desmotivación, que se evidencia en los errores que se cometen y disminución de la capacidad en el trabajo de la persona.

- **Modelo de Desequilibrio entre Esfuerzo – Recompensa de Siegrist**

El modelo de esfuerzo - recompensa de Siegrist (2001), se produce a partir de la base de que el estrés laboral se desarrolla cuando se dan la combinación de un alto nivel de esfuerzo y a su vez, una baja recompensa. El estrés que se desarrolla en los centros laborales y sus efectos que hay de manera directa en la salud dependen únicamente del control de las personas sobre su propio futuro (las recompensas a largo plazo).

Los continuos cambios, la falta de líneas de carrera en las organizaciones, las amenazas u hostigamiento con despidos, los trabajos con bajos ingresos monetarios, entre otros, son algunas de las variables más importantes para este modelo. Desde el punto de vista de la organización del trabajo, la interacción entre el bajo control sobre las recompensas que se brindan y las altas demandas a largo plazo indican ser la situación de mayor riesgo para la salud.

- **Teoría de la Justicia Organizacional**

Esta teoría nos indica sobre la desmotivación que presentan los colaboradores y trabajadores con sus aportaciones en una organización, esto podría variar a menos que perciban el que existen y pongan en práctica los procesos justos para un mejor resultado y que a su vez serán tratados con justicia por las cabezas de la organización. Dentro de estos procesos se incluye las evaluaciones inputs, es decir, la distribución de resultados. Cuando un procedimiento se trasmite como injusto los trabajadores se sienten como maltratados y poco valorados, es ahí donde la motivación pierde sentido ya que sufren por todo el trato y en última instancia, la distribución de los resultados.

1.3.2 Salud laboral

La seguridad y así también la salud laboral, antes denominada como Seguridad e Higiene en el trabajo, posee como principal objetivo el desarrollo de las actividades necesarias y la aplicación de medidas para la prevención de riesgos derivados de las actividades laborales. De esta materia se ocupa el convenio 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente del trabajo (Taylor, R., Pickvance, S., 2001).

Se edifica en un lugar de trabajo apto, con las características laborales justas, con condiciones laborales adecuados en el que los colaboradores en general puedan desempeñarse con dignidad y donde sea necesaria y posible su contribución para el continuo crecimiento y participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.

1.3.3 Estrés

Gelpi, Roman, Vindel y Catalina (2015), indica sobre el estrés laboral como una patología que se mantiene a pesar del tiempo y la cual tiene una relación directa con la organización del trabajo y sus modelos actuales, con las nuevas tecnologías de la información que han aparecido con el paso del tiempo y su intensificación en este siglo, y con la competencia que ha ido aumentando con los años en una economía globalizada.

Antonio y Marente (2012) mencionan que toda aquella persona que trabaja en el área de salud se ven muy afectadas y comprometidas con este síndrome, lo que a su vez les ocasiona un desgaste profesional grande. Los “profesionales de la salud” se desde el inicio de sus labores se dedican enteramente al servicio y atención de las demás personas, por ello es necesario que estén concentrados y sean detallistas en su trabajo.

Específicamente en el caso del Estrés laboral, que está ligado a los riesgos psicosociales, podemos encontrar:

- **Modelo Vitamínico del Estrés Laboral de Warr**

Warr (1987, 1996, 1998) expone en su Modelo Vitamínico y diferencia nueve tipos de estresores: la falta de oportunidad para el uso de habilidades, la falta de control, la incertidumbre ambiental, la generación externa de metas, la falta de cambios, la baja disponibilidad de dinero, la falta de relaciones interpersonales, la falta de seguridad física y la posición social poco valorada. Warr agrupó dichos estresores en dos grandes categorías, la primera categoría hace mención a las vitaminas BC, que se refiere a la baja cantidad que produce estrés y la alta cantidad no tiene efecto negativo y la segunda categoría hace mención a las vitaminas AD, que se refiere a los efectos negativos como por defecto y exceso.

Es importante señalar que la equidad es algo relevante en esta teoría ya que el bienestar está relacionado con una medida justa entre la labor y el colaborador, teniendo siempre en cuenta que cada persona y el umbral aceptable puede tener variaciones de persona a persona en función de algunas características ambientales y personales.

Es claro para todos que el trabajo no sólo brinda estabilidad económica, sino también si se realiza con pasión y compromiso, es una fuente de placer y brinda una gran satisfacción. Este puede aportar a todos grandes beneficios para la salud (realización personal, ejercicio físico que mantenga saludable, acceso a ciertos bienes sociales, entre otros). Pero, aun así, el trabajo también puede conformar una fuente alta e importante de estrés personal y dar un alto riesgo para poder desarrollar y padecer problemas psicosomáticos, psicológicos y médicos.

En principio, el estrés crónico laboral se estaba asociando de manera directa a los conceptos de sobrecarga laboral, debido al exceso de jornadas laborales y

sobrecarga en las horas extras. La sobrecarga laboral o alta demanda no es el único punto que determina el estrés laboral, ya que también el que el colaborador no utilice sus habilidades activamente, y también otros factores ocupacionales que implican baja demanda, se encuentran entre los más potentes predictores del estrés laboral.

1.3.4 Síndrome de Burnout

Maslach y Jackson (1989) refieren que es cuando la persona está fundido en el trabajo, esto pertenece en la psicología como una fatiga o desgaste en el ámbito laboral.

Por otro lado, se caracteriza por una pérdida de irritabilidad, energía, desmotivación laboral, agotamiento físico y esto es originado tanto en el aspecto familiar como laboral en el que se puede transmitir agresividad, enojo, y desmoralización ocasionado por los problemas de trabajo o del hogar. Además, se da en mayor frecuencia si va acompañado de las características de las personas, es posible que al encontrarse en un deterioro de relaciones interpersonales como en lo social o familiar, puede aparecer la pérdida de confianza de sí mismo o tener sentimientos de fracaso.

En pocas palabras, el estar «quemado por estrés laboral» posee un aspecto tridimensional, que incluye:

Agotamiento Emocional: Pérdida o disminución de la satisfacción laboral o disminución del interés en la misma, disgusto por realizar las tareas encomendadas, pérdida de atractivo, tedio y disgusto en el trabajo. Adicionalmente, se pueden observar sentimientos de fracaso por haber intentado en reiteradas ocasiones modificar su situación sin obtener resultados positivos.

Despersonalización, es una clase de comportamiento que se caracteriza por tener falta de interés, poca objetividad en las dificultades, pérdida de empatía con sus compañeros, así como presencia de culpa por la situación ocurrida. Este atributo está conformado por un núcleo del burnout y en un mecanismo de defensa como consecuencia del cambio realizado en la fase anterior.

Competencia personal, el sentimiento de competencia y así también el éxito en el desempeño del colaborador, el cual tiene como resultado una valoración positiva

de sí mismo y sentirse contento con ellos y muy satisfecho con sus resultados laborales.

1.3.5 Riesgos Psicosociales

Actividad laboral que dificulta que las personas se relacionen o experimenten bajo control al realizar sus actividades dificultando su satisfacción o necesidades de bienestar.

Dimensiones

1. Aspectos laborales: aquellas relacionadas en el espacio de trabajo, jornada laboral o funciones a desempeñar.
2. Aspectos personales: relacionado con la economía, alimentación, familia y salud del colaborador.
3. Aspectos externos: ligado a las relaciones sociales, vivienda y servicios.

1.4 Psicometría

Es la especialidad de la psicología que se dedica a estudiar los procesos de medición, como son los fenómenos psicológicos, educativos (Martínez, Hernández y Hernández, 2014).

Peña, Cañoto y Santalla (2006) la psicometría crea modelos y aplicaciones que favorecen a la designación numérica a las propiedades de los sujetos.

Teoría clásica de los test (TCT)

Muñiz (2005) sostiene que se basa en el análisis del puntaje obtenido y busca tener un estimado de error cometido con la medida indirecta, es decir, se conoce como una puntuación empírica, dando a conocer dos elementos de importancia.

Un claro modelo es que por medio de una prueba se obtiene una puntuación de 40 la cual es el resultado empírico y podemos notar que el error está en el ambiente, test o sujeto si encontramos que el puntaje no es de errores ni verdadero.

Teoría de la respuesta al ítem (TRI)

La TRI, tiene como finalidad la creación de instrumentos de medición con aspectos diversos entre poblaciones. Si dos personas con el mismo nivel viviendo en distintos espacios existe la posibilidad de que tengan la misma respuesta.

Conceptos del modelo psicométrico

Está compuesto por los modelos psicométricos que son representacional, operacional y clásico.

Stevens y Suppes (1946), refiere el primero de ellos como el representacional; este se trata del proceso de asignación de números a objetos de manera que muestren las relaciones empíricas entre ellos. Así también brinda las cuatro escalas clásicas para la psicología según el tipo de relación representada; escala nominal, ordinal, Intervalo y razón.

Como segundo modelo, se encuentra el operacional, el cual se define como el dominio de las operaciones a aquellas que de una manera consistente producen números y en ningún caso está interesado en la existencia de una realidad empírica que apoye estos números.

Rozeboom y Jones (1966) Por último, se tiene el modelo clásico que es la medida de como la determinación de la cantidad del cuanto en la que un atributo esté presente en el objeto medido. A diferencia de los dos modelos antes explicados está definido como el proceso de descubrimiento de relaciones numéricas entre los valores observados en un atributo cuantitativo.

Fiabilidad

Es aquella propiedad que da valor a la consistencia y exactitud a la medida. Es así como la medida coge valores consistentes y exactos. Se puede llegar a confiar en los resultados obtenidos cuando se toma un test (Meneses, et.al.2014).

Confiabilidad

Alarcón (1991) nos dice que “Para establecer la confiabilidad s dispone de tres caminos: confiabilidad por estabilidad, por equivalencia y confiabilidad por consistencia interna” pp.300-301.

Confiabilidad por consistencia interna

La exactitud de la fiabilidad de un test se puede entender también como el grado en que diferentes subconjuntos de ítems presentan un rasgo o comportamiento homogéneo (Abad, Garrido, Olea, 2006).

Coefficiente de Validez V Aiken

Aiken (1985) indica que es un coeficiente el cual es calculado como la razón de un aspecto dado sobre la máxima suma de la diferencia de los posibles valores. Se logra calcular sobre las estimaciones de una cantidad de expertos con relación a un ítem o dadas la denominación del juez.

Haciendo para ello uso de la siguiente formula:

$$V = \frac{S}{(N(C-1))}$$

Siendo:

S = la sumatoria de si

s_i = Valor asignado por el juez i ,

N = Número de jueces

C = Número de valores de la escala de valoración

Las valoraciones estimadas, pueden ser en 0 y 1 a a mayor valor computado, el ítem tendrá una mayor validez de contenido.

Coefficiente alfa de Cronbach

Cronbach (1971) refiere que es la expresión interna de un test que se parte de la covariación expresada entre cada uno de sus ítems, es decir, mientras más elevada es la magnitud de la covariación entre los ítems respecto a la varianza total del test, mayor será el coeficiente alfa de Cronbach, así como su fiabilidad.

Factores que afectan la fiabilidad

Variabilidad

Meneses, et al. (2013, p. 58) refieren que cuando se establece el resto de los indicadores recurrentes puede existir el incremento de la variabilidad de datos y el coeficiente de correlación. Sin embargo, en los casos que exista una mayor variabilidad en los puntajes del test, mayor será el coeficiente de fiabilidad, esto se evidencia que un test no posee en exclusivo un coeficiente de fiabilidad único y fijo, sino que depende de las características de la muestra sobre la que se calcula.

Longitud

Meneses, et al. (2013, p. 70) sostienen que la fiabilidad depende de la proporción de ítems que evidencia el test y que la lógica de esta información se manifieste en cuantos ítems se tiene que utilizar para medir un constructo para mejorar la valoración y el menor error de medida que se cometerá al valorar las puntuaciones del sujeto.

Validez

Aliaga (2006) dice que la validez se refiere a un proceso unitario, apoyado a las deducciones que se hacen al tener de las puntuaciones. La validez de las calificaciones de un test se afirma mediante la recolección de evidencia conceptual, estadística.

Tipos de Validez

Validez de contenido

Se evidencia en el contenido de los ítems que forman el test. Aliaga (2006) “La validez de contenido consiste en determinar lo apropiado del muestreo y esta validez se relaciona básicamente a los test de aprovechamiento o rendimiento; aunque no existe razones para que no pueda aplicarse a los otros tipos de pruebas psicológicas” (p.98).

Juicio de expertos

Corral (2009) menciona que consiste en permitir solicitar la estimación y evaluación de los ítems de un instrumento en relación de la creación del test de cada experto. Sin embargo, en este proceso no es necesario que se reúnan los expertos lo que aportaría a evitar un sesgo por la presión o la influencia de algunos jueces. El proceso de elaboración de este método consiste en elegir y seleccionar una cantidad mínima de 5 jueces, los cuáles que tienen que indicar sus observaciones y opiniones acerca de la pertinencia, relevancia, claridad y suficiencia de cada uno de los ítems. Así también cada uno de los expertos deben tener toda la información acorde con los objetivos, definiciones conceptuales y operacionales de las variables del estudio que se está realizando.

Validez de criterio

Para Valderrama (2015) es una medida del grado en que un test o instrumento es válido cuando se compara con un criterio externo. Este criterio es un estándar con el que se pretende juzgar la validez de la prueba; cuanto mayor sea la relación del criterio con los resultados obtenidos, su validez será mayor.

Validez predictiva

Valderrama (2015) Es una medida que permite predecir el rendimiento o validez de una prueba, llegando así una comprobación de los resultados posteriores y /o futuros.

Validez de constructo

Alarcón (1991) nos menciona que el instrumento es medida de una construcción teórica los puntajes de un test son un indicador potencial de un constructo en específico.

Análisis factorial exploratorio

Valderrama (2015) menciona que es una técnica estadística de reducción de datos, se utiliza para tratar de establecer la estructura interna de una cantidad determinada, la cual es relativamente grande de variables. Las cargas de cada factor permiten intuir la relación que tienen esto con cada variable.

Análisis factorial confirmatorio

Para Valderrama (2015) es una técnica estadística que arroja un nivel de confianza para lograr reafirmar si el número de factores obtenidos y sus cargas responde a la teoría de dichos datos.

Baremos de un test

Meneses, et al. (2013, p. 220) son el conjunto de reglas de una escala para obtener puntuaciones parciales, lista de números índice, resultados de análisis, entre otros

Percentiles

Meneses, et al. (2013, p. 204) sostienen que se conoce como centiles y como primer paso se exhibirá el concepto de mediana. Una vez que estén ordenados los valores de observaciones de un conjunto, la mediana será el valor que se establecerá como orden central.

Análisis de los ítems

Meneses, et al. (2013, p. 231) hacen mención que los cuestionarios se formulan de forma lógica para medir la variable, constructor y el rasgo que esté en la necesidad de evaluar. Sin embargo, el grado de cada ítem es un adecuado medidor del rasgo que se pretende medir, donde se comprueba con la estadística de forma sencilla y se obtiene tres indicadores para cada ítem, índice de dificultad, El índice de homogeneidad y El índice de validez.

Construcción de pruebas

Meneses, Bonillo, Lozano y Valero (2013, p.233 párr. 3) menciona el autor el proceso de construcción de un test y los pasos son los siguientes:

Delimitación de la finalidad del test

Determinar claramente el objetivo con el cual se va a recoger la información.

Definición de los fenómenos psicológicos objeto de medida

Delimitación segura de los fenómenos que se va a medir y para obtener eso es necesaria una teoría sólida. Proceso de inferencia en psicometría.

Selección y muestreo de los comportamientos observables

Una vez que tenemos el objeto de medida la teoría sustantiva proporciona el contexto necesario para elegir las conductas implicadas que serán evidencia a observar.

Especificaciones de las características del test

Elegir las características del test para medir adecuadamente los comportamientos de interés.

Desarrollo de ítems que formaran el test

En este punto se lleva a cabo el desarrollo de los elementos que llevara el test.

Elección de una teoría de los test

El siguiente paso en el proceso de construcción dice que elijamos una teoría de los test que nos servirá para seleccionar los fenómenos psicológicos objeto de interés, como las puntuaciones obtenidas por medio de los ítems que forman el nuevo test.

Realización de una prueba piloto

Valderrama (2015, p.204) hace mención que la prueba piloto considerada una herramienta científica que permite realizar un trabajo y comprobación previa a lo que se desea realizar, antes de iniciar un estudio de mayor magnitud. Además, el objetivo principal es verificar si se comprenden los ítems y estos a su vez funcionan adecuadamente.

Desarrollo de estudio de campo

Es aquella investigación que se obtiene de la aplicación de técnicas de recolección tales como entrevistas o encuestas, permitiendo obtener información o datos directamente de la población para a su vez dar respuesta a un problema determinado previamente.

1.5. Formulación del problema

¿Se podrá construir una escala que mida los riesgos psicosociales en personal del sector salud, con márgenes de confiabilidad y validez aceptables en el Cercado de Lima, 2018?

1.6. Justificación del estudio

El trabajo de investigación aquí expuesto resulta importante y valioso, ya que carecemos en nuestro contexto con una prueba adaptada que evalúe los riesgos psicosociales de los colaboradores y menos aún hacia el personal del sector salud, es por ello por lo que se examinaron varias pruebas que miden riesgos psicosociales, al igual que trabajos de investigación dirigidos al estudio de los riesgos psicosociales a los que están expuestos el personal de salud.

Esta investigación es un gran aporte al campo instrumental –tecnológico de la psicometría es por eso el nivel metodológico que posee ya que incursiona en el sistema de salud evaluando los riesgos psicosociales en el personal del sector.

Así también, en cuanto a la necesidad ética se posee busca tener instrumentos adecuados para el diagnóstico, clasificación y evaluación los cuales permitirán un adecuado desempeño del especialista en salud mental en el área ocupacional.

Este trabajo de investigación satisface así mismo el principio social ya que aportó un test construido y creado para que sea aplicado en la realidad nacional, y en la organización permitiendo que se tomen medidas pertinentes para implementar acciones que reduzcan los riesgos y evitar posibles enfermedades ocupacionales y/o accidentes de trabajo de los colaboradores.

Por último, la investigación presenta pertinencia teórica ya que servirá para motivar a futuros investigadores a indagar más sobre el tema tratado, el cual se encuentra en gran medida de crecimiento en el trabajo ligado al tema de Seguridad y Salud Ocupacional en el Perú.

1.7. Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Diseñar, construir y validar la escala que mida los Riesgos Psicosociales en personal del sector salud en el Cercado de Lima, 2018.

1.7.2 Objetivos Específicos

O1: Evaluar las propiedades psicométricas de la escala para medir riesgos psicosociales en personal del sector salud, relacionada con la validez de contenido y constructo.

O2: Determinar las propiedades psicométricas relacionadas con la fiabilidad de la escala para medir riesgos psicosociales en personal del sector salud.

O3: Elaborar los baremos de manera general y diferenciada según variables sociodemográficos.

O4: Elaborar la escala con su respectivo manual instructivo de aplicación y evaluación.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

El tipo de estudio fue de corte tecnológico de naturaleza psicométrica, ya que manifiesta que esto contribuye a la ciencia con instrumentos, métodos o programas que serán útiles para posteriores investigaciones. (Sánchez y Reyes, 2009).

El diseño de investigación es no experimental-transversal, ya que se recolectaron datos en un solo momento, tanto en tiempo como situación, con el propósito de describir y analizar su incidencia. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Además Valderrama (2015) indica que es de tipo instrumental ya que se desarrolla un instrumento o prueba que evalúa un determinado tema.

Así mismo, Valderrama (2015) nos confirma que la investigación pertenece al nivel explicativo, ya que su finalidad esta avocada a la explicación de la ocurrencia del fenómeno y las condiciones en las que presenta, así como sus relaciones con otras variables.

2.2 Variables , Operacionalización

Riesgo Psicosocial

Definición conceptual

Los mecanismos de los riesgos psicosociales tienen que ver con el desarrollo de la autoestima y la autoeficacia, ya que la actividad laboral promueve o dificulta que las personas ejerzan sus habilidades, experimenten control e interaccionen con las demás para realizar bien sus tareas, facilitando o dificultando la satisfacción de sus necesidades de bienestar.

Definición operacional

La variable de riesgos psicosociales es medida a través de la Escala para medir Riesgos Psicosociales en el personal del Sector Salud (RIPS-ROME), que consta

de 50 ítems que saturan 3 dimensiones: Aspectos Laborales (AL – 23 ítems), Aspectos Externos (AE – 13 ítems), y Aspectos Personales (AP – 14 ítems). La escala de respuesta es de tipo Likert de 5 puntos, con valoraciones distintas que van desde Nunca a Siempre.

Dimensiones

Aspectos laborales: Jornada laboral, espacio de trabajo, funciones a desempeñar, relación con los compañeros de trabajo. (ítems 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23).

Aspectos personales: Relación con familia, salud, relación trabajo-familia, economía, alimentación (ítems 24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35,36)

Aspectos externos: vivienda, servicios, relaciones sociales (ítems 37,38,39,40,41,42,43,44,45,46,47,48,49,50).

Se establece por medio de un nivel de medición ordinal, de escala tipo Likert .

2.3 Población y Muestra

2.3.1. Población

Hernández et al. (2014) conceptualizan el término como un grupo o conjunto de todos los casos que tengan una concordancia con una serie de especificaciones. (p. 174).

La población estará determinada por colaboradores del sector salud del distrito de Cercado de Lima, Lima, Perú, con edades de entre los 18 y 60 años, de ambos sexos, con carreras ligadas al sector y teniendo un mínimo de seis meses laborando en el centro de salud al que pertenezcan.

2.3.2. Muestra

Según Valderrama (2015) una definición adecuada para la muestra pertenece a un conjunto reducido incluido dentro de un todo, universo o población. La cual en la investigación fue representada por 1003 colaboradores de instituciones del sector salud en Cercado de Lima.

La determinación del número de muestra necesario para realizar los análisis correspondientes de estudio de validez y confiabilidad, está dada por la

multiplicación de los ítems de la prueba por 10 o más. (Nunnally y Bernstein, 1995). Por eso, se contó con una muestra de 1000 colaboradores con edades comprendidas entre 18 y 60 años.

Criterios de inclusión

Edad: entre los 18 a 60 años.

Ser colaboradores del sector salud con carreras relacionadas al área de salud.

Sexo: Masculino y femenino.

Criterios de exclusión

Edad: Menores de 18 años y mayores de 60 años.

No ser colaboradores del sector salud con carreras relacionadas al área de salud

Tabla 1

Muestra según género

Sexo	Institución 1	Institución 2
Mujer	300	280
Hombre	220	203

2.3.3. Muestreo

Se trabajó con un muestreo no probabilística intencional donde quien seleccionó la muestra lo que buscó es que este sea representativo de la población de donde fue extraída. Dicha representatividad se puede dar en a una opinión o intención particular de quien selecciona la muestra y por lo tanto se dice que este tipo de evaluación es subjetiva (Sánchez y Reyes, 2006).

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Para llevar a cabo la presente investigación, se diseñó la Escala de riesgo psicosocial. El instrumento fue aplicado a 1003 colaboradores del sector salud en el Cercado de Lima de manera colectiva, mediante previo consentimiento de los mismos.

Es de fácil aplicación debido a que puede ser autoadministrable, o aplicado de manera individual o grupal. Tiene un tiempo aproximado de 15 minutos.

Se cuenta con 19 ítems y 2 dimensiones con 5 alternativas como respuestas que van desde la puntuación del 1 al 5, de la siguiente manera:

1= Siempre

2= Casi Siempre

3= A veces

4= Casi Nunca

5= Nunca

Instrumento de recolección de datos

Ficha técnica: “Escala que permite medir Riesgos Psicosociales en el personal del Sector Salud (RIPS-ROME) en Cercado de Lima, 2018”

Nombre: Escala de Riesgos Psicosociales.

Autor: Roncal Medina, Paola Lucero

Procedencia: Universidad César Vallejo Lima Norte, Perú.

Aparición: 2018

Significación: Instrumento psicométrico eficaz para identificar el nivel de riesgos psicosociales que tiene el personal del Sector salud del distrito de Cercado de Lima.

Aspectos que evalúa:

- Aspecto Laboral que tiene el colaborador.
- Aspecto Personal del colaborador.

Administración: Individual o colectiva.

Aplicación: A colaboradores del sector salud de 18 – 60 años.

Duración: 5 minutos.

Tipo de ítem: Enunciados con alternativas politómicas tipo escala Likert.

Ámbitos: Organizacional – Ocupacional.

Dimensión Aspectos Laborales Constituido por 12 ítems.

Dimensión Aspectos Personales: Constituido por 7 ítems.

Materiales: Manual de registros y hoja de respuestas.

Criterios de calidad: Validez y confiabilidad

Prueba piloto

El presente estudio se llevó a cabo con el fin de poder comprobar la validez del contenido y conceptual de los ítems presentados, por ello se realizó la cuantificación por criterio de jueces a través del coeficiente de V de Aiken.

Obteniendo como resultado que, de los 50 ítems presentados a los jueces, quienes consideraron la eliminación de ninguno de ellos, los que nos dio como resultado final la presentación de los 50 ítems.

La muestra del estudio piloto estuvo conformada por 55 colaboradores del sector salud, de sexos masculino y femenino del distrito de Cercado de Lima.

Tabla 2

Criterio de Jueces: V de Aiken

J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	J8	J9	J10	SUMA	V.AIKEN
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	9	0.9
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1

1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1

Tabla 3

Alfa de Cronbach

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>N de elementos</i>
.888	50

En la Tabla 3, se obtienen resultados que nos indican que el instrumento tiene una consistencia interna de los datos con Alfa de Cronbach de .888, por lo que la confiabilidad del instrumento queda demostrada.

2.5 Método de análisis de datos

Las fases de medición fueron las siguientes:

La primera fase, constó en revisar las teorías respecto de la variable de la que se presente construir la escala, sobre esto se elabora el modelo heurístico con las respectivas dimensiones y predictores. Se colocan la definición de las alternativas de respuestas, y la elaboración preliminar.

En la segunda fase, se recogió la información procedente de la evaluación respecto a los ítems en la relación por juicio de expertos. Estos son analizados en lo vinculado con la concordancia, se hacen las depuraciones y se atienden las sugerencias, como se pueden ver en la tabla.

En la tercera fase, se recogió información en una muestra piloto para evaluar la validez y fiabilidad en un primer estadístico de consolidación de la prueba.

En la cuarta fase, se recogió la información en la muestra de estudio, estos serán sometidos al análisis factorial exploratorio, realizando los ajustes pertinentes.

En la quinta fase, se realizaron los baremos de manera general.

En la sexta fase, se elaboró el manual para la aplicación, calificación y elaboración del informe de la prueba.

El análisis de datos consiste en el método o técnica a utilizarse para evaluar y estudiar los datos recogidos anteriormente. El investigador en primera instancia siempre busca describir sus datos y posteriormente efectuar análisis estadístico (Hernández, et al, 2010).

1. Medida de Tendencia Central: moda, media, cuartiles, centiles.
2. Medida de dispersión: desviación estándar, varianza.
3. Consistencia Interna
4. Correlación Item-Test
5. V de Aiken
6. Análisis Factorial Exploratorio

2.6 Aspectos Éticos

En esta investigación se procurará ser lo más objetivo posible en la recolección y análisis de los datos. Se buscó estudiar la variable realizando observaciones no participantes, es decir, estando en contacto con lo observado pero ajeno a la situación estudiada.

Del mismo modo, la investigación respeta los derechos de autor en cuanto a la información adquirida a través de libros, revistas e información proporcionada por medios de comunicación e Internet.

Así mismo, teniendo en cuenta los que principios de la bioética, la investigación desarrollada está buscando tener el mayor beneficio posible para los colaboradores, respetando sus opciones personales y valores de cada uno de ellos brindando lo que necesitan y sin perjudicarlos.

III. RESULTADOS

3.1 Determinación de validez de contenido

Se tuvo en consideración el criterio de 10 jueces, con experiencia y especializados ya sea en psicología clínica, organizacional y estudios psicométricos. Se utilizó como indicador numérico la V de Aiken., por medio del cual, ningún ítem fue eliminado debido a que los puntajes son mayores a 0.90.

En consecuencia, los diez jueces expertos estuvieron de acuerdo en la relevancia de las 3 dimensiones colocadas. Es por ello que se conservaron los 50 reactivos en su totalidad para medir el constructo riesgo psicosocial al 100% de los jueces.

Tabla 4
Matriz de Validez de contenido por criterio de Jueces

[illegible]

Luego del criterio de juicio de expertos, no fue eliminado ningún ítem dentro de las 3 dimensiones, por lo tanto, se mantienen en su totalidad los 50 reactivos.

3.2 Validez de Constructo

Tabla 5

Correlación ítems-test de la escala riesgos psicosociales

Ítems	Fitc	α
¿Cuándo ingresaste a laborar te especificaron cuáles eran tus funciones?	,475	,798
¿Te brindan capacitaciones constantemente?	,428	,799
¿Te comunicas de manera clara y fluida con las personas que te rodean?	,315	,804
¿Tienes en conocimiento cuáles son los beneficios institucionales de tu empresa?	,551	,795
¿Tienes buenas relaciones con los demás?	,417	,802
¿Te sientes a gusto en tu entorno laboral?	-,151	,815
¿Consideras que tu grupo de trabajo se desempeña en conjunto?	,618	,795
¿Te gusta trabajar en equipo?	,285	,805
¿Tu trabajo te permite tener momentos de compartir entre compañeros?	,470	,799
¿Tienes claro todas las funciones que debes realizar?	,458	,801
¿Tu horario de trabajo te permite realizar todas tus tareas?	,498	,798
¿Los turnos de trabajo que tienes afectan tu vida personal?	,058	,810
¿Dispones de tiempo suficiente para realizar actividades personales después de trabajar?	,430	,800
¿Consideras que las actividades que realizas son desgastantes?	,057	,810
¿Puedes hacer pausas durante tu jornada laboral?	,423	,801
¿Tienes tiempo de compartir con tu familia o amigos, luego del trabajo?	,522	,797
¿Crees que la zona donde laboras es segura y tranquila?	,444	,799
¿Tu lugar de trabajo siempre está ordenado y limpio?	,519	,798
¿Cuentas con un lugar específico para comer tranquilamente?	,388	,800
¿Tu centro de trabajo es cercano a tu domicilio?	,213	,807
¿Te agradan todas las actividades que realizas?	,353	,803
¿Te sientes inspirado(a) con las labores que haces?	,371	,802
¿Consideras que tienes equilibrio entre tu vida personal y laboral?	,510	,798
¿Tienes acceso a un seguro de salud particular?	,236	,807
¿Cuándo ha sido necesario te han atendido de manera inmediata en los centros de salud?	,332	,803
¿Vives en una casa propia?	,153	,810
¿Tu vivienda es de material noble?	,047	,811
¿Tu domicilio está ubicado en un lugar seguro y accesible?	,197	,806
¿Cuentas con servicios básicos en tu casa, como luz y agua?	,051	,809

¿Las condiciones de tu casa te permiten descansar cuando requieres?	,243	,805
¿Encuentras diversas formas de llegar de tu casa al trabajo?	,495	,799
¿Te toma mucho tiempo desplazarte de tu casa al trabajo, y viceversa?	,083	,810
¿Consideras que tu sueldo va acorde a las funciones que realizas?	,385	,801
¿Tu sueldo te permite solventar todos tus gastos?	,435	,799
¿Frecuentemente gastas demasiado dinero en pasajes y alimentos?	,032	,810
¿Te preocupa no saldar todas las deudas que posees?	,020	,813
¿Realizas deporte con frecuencia?	,182	,807
¿Te alimentas de manera saludable (frutas, verduras, etc)?	,222	,806
¿Tienes buena comunicación con tus padres y hermanos?	,347	,803
¿La relación con tu pareja es buena y estable?	,200	,807
¿Tu familia y amigos te brindan buen soporte emocional?	,312	,804
¿Has asistido a consulta por malestar físico en los últimos meses?	,126	,808
¿Sufres de dolores musculares o de cabeza últimamente?	-,014	,813
¿Tienes exceso de trabajo y se te acumulan las tareas diarias?	,022	,812
¿Te cuesta separar tus problemas personales de los del trabajo?	,027	,811
¿Sientes que te desgasta emocionalmente tu trabajo?	,066	,810
¿Has tenido algunos percances en separar tu vida personal y laboral?	,071	,810
¿A menudo no llegas a tiempo en fechas especiales por el trabajo?	,027	,811
¿Las actividades que realizas en el trabajo te ocasionan problemas en casa?	,071	,810
¿Es necesario esconder tus emociones en el trabajo?	,060	,811

En la tabla 5 se observa que los ítems cuyos coeficientes de correlación arrojan valores mayores a 0.20 se mantienen y los que no cumplan con ello, son eliminados.

Tabla 6*Correlación ítems-test de la escala riesgos psicosociales*

Ítems	Fitc	α
¿Cuándo ingresaste a laborar te especificaron cuáles eran tus funciones?	,558	,894
¿Te brindan capacitaciones constantemente?	,457	,896
¿Te comunicas de manera clara y fluida con las personas que te rodean?	,404	,897
¿Tienes en conocimiento cuáles son los beneficios institucionales de tu empresa?	,560	,894
¿Tienes buenas relaciones con los demás?	,465	,897
¿Consideras que tu grupo de trabajo se desempeña en conjunto?	,634	,893
¿Te gusta trabajar en equipo?	,301	,899
¿Tu trabajo te permite tener momentos de compartir entre compañeros?	,548	,895
¿Tienes claro todas las funciones que debes realizar?	,533	,895
¿Tu horario de trabajo te permite realizar todas tus tareas?	,616	,893
¿Los turnos de trabajo que tienes afectan tu vida personal?	,558	,894
¿Dispones de tiempo suficiente para realizar actividades personales después de trabajar?	,474	,896
¿Puedes hacer pausas durante tu jornada laboral?	,622	,893
¿Tienes tiempo de compartir con tu familia o amigos, luego del trabajo?	,489	,895
¿Tu lugar de trabajo siempre está ordenado y limpio?	,546	,895
¿Cuentas con un lugar específico para comer tranquilamente?	,471	,896
¿Tu centro de trabajo es cercano a tu domicilio?	,319	,900
¿Te agradan todas las actividades que realizas?	,432	,897
¿Te sientes inspirado(a) con las labores que haces?	,443	,896
¿Consideras que tienes equilibrio entre tu vida personal y laboral?	,658	,892
¿Tienes acceso a un seguro de salud particular?	,242	,903
¿Realizas deporte con frecuencia?	,357	,898
¿Tu familia y amigos te brindan buen soporte emocional?	,263	,898
¿Tienes exceso de trabajo y se te acumulan las tareas diarias?	,518	,895
¿Te cuesta separar tus problemas personales de los del trabajo?	,472	,896
¿Sientes que te desgasta emocionalmente tu trabajo?	,556	,894
¿Has tenido algunos percances en separar tu vida personal y laboral?	,403	,899
¿A menudo no llegas a tiempo en fechas especiales por el trabajo?	,243	,896
¿Las actividades que realizas en el trabajo te ocasionan problemas en casa?	,562	,901
¿Es necesario esconder tus emociones en el trabajo?	,423	,897

Finalmente, en la tabla 6 se muestra la correlación de los ítems mayor a 0.20, en total quedarían 30 ítems.

3.3 Análisis Factorial Exploratorio

Tabla 7

Matriz de rotación: Normalización Varimax con Kaiser

Ítems	Factor	
	1	2
¿Cuándo ingresaste a laborar te especificaron cuáles eran tus funciones?	,609	
¿Tienes en conocimiento cuáles son los beneficios institucionales de tu empresa?	,551	
¿Consideras que tu grupo de trabajo se desempeña en conjunto?	,761	
¿Tu trabajo te permite tener momentos de compartir entre compañeros?	,684	
¿Tienes claro todas las funciones que debes realizar?	,531	
¿Tu horario de trabajo te permite realizar todas tus tareas?	,581	
¿Dispones de tiempo suficiente para realizar actividades personales después de trabajar?	,605	
¿Puedes hacer pausas durante tu jornada laboral?	,595	
¿Tienes tiempo de compartir con tu familia o amigos, luego del trabajo?	,592	
¿Tu lugar de trabajo siempre está ordenado y limpio?	,485	
¿Te sientes inspirado(a) con las labores que haces?	,687	
¿Consideras que tienes equilibrio entre tu vida personal y laboral?	,610	
¿Los turnos de trabajo que tienes afectan tu vida personal?		,483
¿Tienes exceso de trabajo y se te acumulan las tareas diarias?		,717
¿Te cuesta separar tus problemas personales de los del trabajo?		,795
¿Sientes que te desgasta emocionalmente tu trabajo?		,773
¿Has tenido algunos percances en separar tu vida personal y laboral?		,513
¿Las actividades que realizas en el trabajo te ocasionan problemas en casa?		,763
¿Es necesario esconder tus emociones en el trabajo?		,661

De acuerdo a la rotación, se han tenido como resultado finalmente 2 factores, se visualiza el análisis factorial en donde los valores obtenidos fueron iguales o superiores al 0.40. El primer factor estaría siendo explicado con 12 ítems y el segundo factor con 7 ítems.

Tabla 8*Tabla de dimensiones e Ítems*

Dimensiones	Ítems
Aspectos Laborales	1,4,7,9,10,11,13,15,16,18,22,23
Aspectos Personales	12,44,45,46,47,49,50

En la presente tabla se muestra la cantidad de Dimensiones e ítems que presenta cada una de ellas.

3.4 Confiabilidad por consistencia Interna

Tabla 9*Índice de Omega Total de la escala de riesgos psicosociales*

ω	N de elementos
.885	19

El coeficiente de fiabilidad de Omega debe ser mayor a 0.7. En la tabla 9 se puede observar que el Omega de toda la prueba es de 0.885 encontrándose entre lo aceptado lo cual muestra que tiene una fiabilidad al 89%, es decir tiene precisión los ítems con el constructo.

Tabla 10*Índice de Omega por dimensiones*

Dimensión	ω	N elementos
Aspecto laborales	.876	12
Aspectos personales	.891	7

En la Tabla 10, se observa que el coeficiente de fiabilidad de Omega en la dimensión de aspectos laborales es de .876 y en el de aspectos personales es de .891, lo cual determina que ambas dimensiones son fiables.

3.5 Estadístico descriptivo

Tabla 11

Estadísticos descriptivos y análisis de ítems de dimensión aspectos laborales

	Media	DS	Error estánda	Asimetría Estadístic o	Curtosis
RP1	1,150	-1,047	,077	,393	,154
RP4	1,215	-,765	,077	-,226	,154
RP7	1,035	-,513	,077	-,051	,154
RP9	1,005	-,200	,077	-,377	,154
RP10	,854	-1,380	,077	2,079	,154
RP11	1,053	-,645	,077	,113	,154
RP13	1,052	-,036	,077	-,326	,154
RP15	,950	-,165	,077	,314	,154
RP16	1,063	-,247	,077	-,315	,154
RP18	,964	-1,159	,077	1,535	,154
RP22	,884	-,953	,077	1,256	,154
RP23	1,026	-,455	,077	-,141	,154

Tabla 12

Estadísticos descriptivos y análisis de ítems de dimensión aspectos personales

	Media	DS	Error estánda	Asimetría Estadístic o	Curtosis
RP12	1,017	,030	,077	-,121	,154
RP44	1,009	,076	,077	-,323	,154
RP45	1,058	,590	,077	-,210	,154
RP46	1,062	,362	,077	-,227	,154
RP47	1,076	,417	,077	-,325	,154
RP49	1,008	,696	,077	-,214	,154
RP50	1,239	,181	,077	-,810	,154

Antes de realizar el análisis factorial confirmatorio se procedió con el análisis de estadísticos descriptivos constatándose que presentan indicadores de asimetría y curtosis adecuados, los cuáles no exceden el rango de +- 1.5 (Pérez y Medrano, 2010).

3.6 KMO y prueba de Barlett

Tabla 13

KMO y prueba de Barlett

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,876
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	10775,190
	gl	378
	Sig.	,000

En la tabla 13 se muestra un valor de 0.876 lo que significaría que las variables se encuentran correlacionadas adecuadamente. Como el Sig = 0.00 es menor a 0.05, por consiguiente si hay correlaciones entre las variables. Lo que indica que la prueba si estaría aplicando para estos datos, por consiguiente se da como resultado ejecutar el análisis factorial.

3.7 Varianza Total

Tabla 14

Varianza total de la tabla explicada de la escala de riesgos psicosociales

Componente	Sumas de extracción de cargas						Sumas de rotación de cargas al		
	Autovalores iniciales			al cuadrado			cuadrado		
	% de		%	% de		%	% de		%
	Total	varianza		Total	varianza		Total	varianza	
1	11,074	38,835	38,835	11,074	38,835	38,835	8,475	29,555	29,555
2	5,006	10,165	49,000	5,006	10,165	49,000	6,605	19,445	49,000

En la presente tabla 14, se pueden visualizar 2 dimensiones que inician desde el 7,165. El porcentaje que estaría explicando la variabilidad de cada uno de ellos entre los 2 explican una variabilidad del 49,000%.

3.8 Análisis factorial confirmatorio

Tabla 15

Test for Exact Fit

χ^2	df	p
425	150	< .001

Tabla 16

Fit Measures

CFI	TLI	RMSEA	RMSEA 90% CI	
			Lower	Upper
0.831	0.807	0.0921	0.0877	0.0965

3.9 Versión final de la escala

La escala para medir riesgos psicosociales en el personal del sector salud RIPS-ROME luego de todos los procesos de análisis exploratorio y confirmatorio finalmente se tiene dos dimensiones con un total de 19 ítems, la dimensión de aspectos laborales que consta de 12 ítems, y la dimensión de aspectos personales que consta de 7 ítems.

3.10 Diferencias según sexo

Tabla 17

Prueba U de Mann-Whitney para análisis comparativo de la escala de riesgos psicosociales de la muestra según sexo.

Criterios	Valor de U Mann-Whitney	Sig.
Aspectos Laborales	115318	,101
Aspectos Personales	118052	,299

Con la tabla 17 antes mencionada, se demostraría que existe diferencia entre los sexos femenino y masculino de la muestra, por ende, se realizó el baremo correspondiente.

3.11 Diferencias según edad

Tabla 18

Prueba Kruskal-Wallis para análisis comparativo de la escala de riesgos psicosociales de la muestra según edad

Criterios	Chi-cuadrado	Sig.
Aspectos Laborales	87,071	,000
Aspectos Personales	8,255	,083
Total	74,411	,000

Con la tabla 18 antes mencionada, se demostraría que, si existe diferencia entre la dimensión de aspectos laborales y la dimensión de aspectos personales, y el total de la muestra, por ende, se realizaron los baremos correspondientes.

3.12 Baremación

Tabla 19

Rango de valores para la Escala de Riesgos Psicosociales y sus factores según sexo

	Sexo	Aspectos Laborales	Aspectos Personales
Bajo	Hombres	7-14	7-14
Medio		15-21	15-21
Alto		22-35	22-35
Bajo	Mujeres	7-14	7-14
Medio		15-21	15-21
Alto		22-35	22-35

Tabla 20

Rango de valores para la Escala de Riesgos Psicosociales y sus factores según edad

	Sexo	18-24	25-30	31-40	41-50	51-60
Bajo	Hombres	12-26	12-39	12-43	12-39	12-39
Medio		27-35	40-50	44-50	40-49	40-48
Alto		36-60	51-60	51-60	50-60	49-60
Bajo	Mujeres	12-26	12-39	12-43	12-39	12-39
Medio		27-35	40-50	44-50	40-49	40-48
Alto		36-60	51-60	51-60	50-60	49-60

Tabla 21*Rango de valores para la Escala de Riesgos Psicosociales y sus factores*

Sexo		18-24	25-30	31-40	41-50	51-60
Bajo	Hombres	19-35	16-61	16-61	19-60	19-59
Medio		36-56	62-68	62-68	61-67	60-67
Alto		57-99	69-99	69-99	68-99	67-99
Bajo	Mujeres	19-36	19-57	19-58	19-57	19-59
Medio		37-58	58-66	59-67	58-65	60-65
Alto		59-99	67-99	68-99	66-99	66-99

IV.DISCUSIÓN

El propósito principal de la investigación que se presenta es de hallar las propiedades psicométricas de la Escala de Riesgos Psicosociales (RIPS-ROME) el cual puede ser aplicable en toda organización o entidad del sector salud a todo nivel de colaborador desde médicos, tecnólogos médicos, enfermeras, auxiliares o asistentes de laboratorio, entre otros, en la ciudad de Lima. Buscando contar con un instrumento útil para ser aplicado en nuestro contexto socio-cultural, lo cual contribuirá a mejorar las medidas o dar sugerencias pertinentes en las áreas de trabajo permitiendo brindar un lugar estable y seguro para todos los colaboradores de este sector, se realizó con una muestra de 1003 colaboradores de ambos sexos, de los cuáles fluctuaban sus edades de entre los 18 a 60 años de edad.

Uno de los puntos más resaltantes en la evaluación de los riesgos psicosociales derivados a este sector de trabajo, el sector salud, es precisamente la cantidad de desgaste, físico, psicológico, emocional y mental de aquellas personas que brindan un servicio de este tipo a la ciudadanía. La OMS, calcula que el 85% de todos los colaboradores del sector salud a nivel mundial tienen síntomas de estrés debido a las condiciones de trabajo a los que están expuestos, además que el 68% de toda la población presenta o ha desarrollado algún tipo de trastorno ocasionado por el estrés. A su vez, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, reportó en el año 2002, que el 28% de los colaboradores de la Unión Europea sufrieron en algún momento de estrés laboral y más del 50% de ausentismo está relacionado a ello. También según la revista Economía, en Estados Unidos, entre el 50% a 60% de horas de trabajo son perdidas por causa del estrés.

La escala de Riesgos Psicosociales en el personal del sector Salud, pasó por un largo proceso en el que se tiene que evaluar para poder determinar sus propiedades psicométricas, y asimismo que estas puedan definir si su aplicación era adecuada en el personal del sector salud del Cercado de Lima.

La primera función y objetivo de la investigación que aquí se detalla, estaba determinada a dar respuesta sobre la calidez de contenido de la escala RIPS-ROME, que permite medir los riesgos psicosociales en colaboradores de 18 a 60 años de edad. Ello se logró mediante el Coeficiente de la V de Aiken para determinar pertinencia, claridad y relevancia de los ítems, ya que fue sometido a que 10 jueces puedan dar

su evaluación especialista, cada uno de ellos especialistas en psicología organizacional, clínica y psicométrica, manteniendo lo que Ecurra (1988) indicaba, que es necesario el acuerdo mínimo de 8 de los jueces para que un ítem pueda ser considerado válido, ello quiere decir que la V de Aiken será válido cuando pueda obtener un índice mayor a 0.80, de esta forma el área de claridad, pertenencia y relevancia reveló que el total de los ítems pertenecientes a la escala de riesgos psicosociales son significativas, por lo que se mantuvieron.

Posterior a la primera fase se continuó con la validez de constructo donde según Kline (1986) a través del ítem-test y sus correlaciones, se puede evaluar la capacidad que tiene el ítem para discriminar, los cuales deben ser superiores a 0.20 ($p > 0.05$) debido a este criterio y teniendo los resultados, se procedió a eliminar varios ítems que no tenían correlación adecuada con el constructo.

En referencia a la confiabilidad por el método de consistencia interna, el estadístico Omega nos deja claro al indicar que la prueba únicamente es confiable, según George y Mallery (2003) el valor que debe tener debe ser mayor a 0.7 para ser considerado muy bueno, así también nosotros obtuvimos el puntaje final de 0.885 lo cual indica que es excelente su nivel de confiabilidad.

Por otro lado en el análisis factorial exploratorio el cual según Martínez, Hernández y Hernández (2014) indican que su objetivo principal es el de establecer las dimensiones finales para la escala, a partir de las correlaciones que se tienen entre las variables observadas, por este motivo el objetivo estuvo orientado a establecer la validez basadas en su estructura interna por medio del análisis factorial exploratorio, el mismo que pudo mostrar que no había mucha coherencia en la estructura, lo cual rediseñó las estructuras adecuadas en la escala, permitiendo tener una coherencia con el fundamento teórico al ser analizada por última vez. Se realizó la prueba de adecuación muestral Kaiser Meyer Olkin (KMO) teniendo como resultado el valor de 0.874, el cual podría ser considerado como alto (Kaiser, 1970) y asimismo, permitió proseguir con el análisis factorial exploratorio mediante la extracción de factores con el método componentes principales y rotación varimax, obteniendo como resultados 2 factores extraídos que explican el 36.00% de la varianza total, por último los baremos fueron divididos en 3 categorías, los cuales son bajo, medio y alto.

Por tanto, considerando lo mencionado y expuesto con anterioridad, se respalda la afirmación que el instrumento RIPS-ROME presenta evidencias suficientes de validez, como resultado del análisis factorial exploratorio y por los índices de correlación ítem-test.

No existe en el Perú, una escala creada ni validada que nos pueda permitir medir los riesgos psicosociales en el personal del sector salud, por tanto la gran importancia de esta escala, ya que nos permitirá identificar varias conductas de riesgo a las que son expuestas y presentan los colaboradores del sector salud, tanto hospitales, clínicas, postas y todo centro de salud privado o estatal, así también nos deja la idea clara que es necesario contar con mayores herramientas validadas y confiables que nos puedan permitir obtener datos confiables para poder dar un buen diagnóstico.

Luego de la investigación podemos observar la existencia de tests que miden el constructo de estrés laboral, sin embargo, son muy pocos y casi nulas las pruebas que se centran en medir los riesgos psicosociales. Existe una prueba creada en la ciudad de España, la misma que ha sido al largo de los años validada y condicionada a cada población en distintos países, que mide los Riesgos Psicosociales en colaboradores de todo sector de trabajo, la cual tiene cierta relación con el trabajo psicométrico realizado.

Es muy importante indicar y resaltar que, a pesar de los inconvenientes presentados y las grandes limitaciones que se presentaron a lo largo de la ejecución y desarrollo de esta investigación, tal como son el acceso y la aplicación del presente instrumento a nuestra muestra de participantes, se pudo desarrollar con normalidad y pudieron controlarse apropiadamente.

Finalmente, con base a toda la evidencia antes presentada, se puede tener como resultado y poder afirmar que la escala RIPS-ROME, es un valioso instrumento y que es válido y confiable para poder medir los riesgos psicosociales a los que el personal del sector salud con un rango de edad de 18 a 60 años, se encuentra expuesto, considerando sus factores laborales y personales.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: La escala presentada en este trabajo de investigación muestra evidencias de validez de contenido en cada una de las dimensiones con excepción de la dimensión “aspectos externos”.

SEGUNDA: Se obtiene evidencia de validez de constructo a través de las correlaciones ítem-test, logrando un índice es mayor a 0.20 de cada ítem. Así como también apoyan la conformación de 2 factores: aspectos personales y aspectos laborales.

TERCERA: La presente escala RIPS-ROME es confiable a través del método de consistencia interna, presenta un porcentaje de Omega excelente de 0.885.

CUARTA: Existen diferencias según edad, más no por sexo, por ellos se realizaron los baremos respectivos.

QUINTA: Se presentan los baremos del total y sus 2 dimensiones según sexo y edad, identificándose tres categorías: bajo, medio y alto.

SEXTA: Se realizó y adjuntó el respectivo manual instructivo de aplicación y evaluación de la escala para medir los riesgos psicosociales.

VI. RECOMENDACIONES

- Se sugiere el desarrollo de estudios con un número mayor de participantes y así poder afianzar la validez del constructo que se ha desarrollado en la presente investigación, e investigar la relación que pueda tener los riesgos psicosociales con otras variables, tales como enfermedades crónicas, accidentes de trabajo, clima laboral, entre otros, los cuáles son de suma importancia dentro de las organizaciones actuales.
- Se recomienda que la presente prueba pueda adaptarse a distintos sectores laborales como sector educación, , ya que ellos parecen presentar también un alto índice de riesgos psicosocial y en este caso solo puede ser aplicado a colaboradores que se encuentran laborando en el sector salud, así también sería conveniente adaptarlo a poblaciones del sector industrial, ya que de esta forma se puede obtener un resultado y visualizar cuáles pueden ser las medidas para mejorar los riesgos, teniendo favorablemente el bienestar de los colaboradores.
- Se sugiere la utilización del presente instrumento psicométrico como una manera de identificar y obtener los indicadores de riesgos psicosociales en los colaboradores del sector salud.

VII. REFERENCIAS

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2009). *Riesgos nuevos y emergentes para la seguridad y la salud en el trabajo*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Aiken, L. (1985). *Psychological testing and assessment*. Sexta edición. Boston: Allyn and Bacon, Inc.
- Alarcón, R. (1991). *Métodos y Diseños de Investigación del Comportamiento*. Lima: U.P.C.H., Fondo Editorial.
- Albarrán, V., Geldres, V., Paredes, P., Ramirez, O., Ruiz, F., & Carlos Palomino, J. (2017). *Validación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. *Horizonte Medico (Lima)*, 18(1), 59-67.
- Aliaga Tovar, Jaime (2006). *Psicometría: Tests psicométricos, confiabilidad y validez*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Alonso, E. y Pozo, C. (2001). *Análisis de los factores psicosociales de riesgo en los profesionales dedicados al cuidado de la salud*. *Revista de Psicología del trabajo y de las Organizaciones*, 17 (3), 273-294.
- Alvarado, Y (2015). *Nivel de estrés laboral y su relación con las manifestaciones biológicas, del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Centro Médico Valle de San Diego*. Venezuela. Disponible es: <http://hdl.handle.net/123456789/2495>.
- Ambrose, M. L. & Schminke, M. (2009). *The role of overall justice judgments in organizational justice research: A test of mediation*. *Journal of Applied Psychology*, 94, 491-500.

- Andrade, V. y Gómez, I. (2008). *Salud laboral. Investigaciones realizadas en Colombia*. Pensamiento Psicológico. 4 (10), 65-80.
- Antonio, J., & Marente, A. (2012). *Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout*. [https://doi.org/file:///C:/Users/User/Downloads/1341Ayuso%20\(1\).pdf](https://doi.org/file:///C:/Users/User/Downloads/1341Ayuso%20(1).pdf)
- Ávila, J., Gómez, L. y Montiel, M. (2010). *Características demográficas y laborales asociadas al Síndrome de Burnout en profesionales de la salud*. Pensamiento Psicológico, 8 (12), 39-52.
- Bakker, Arnold B.; Rodríguez-Muñoz, Alfredo. (2012) *Positive occupational health psychology: An introduction*. *Psicothema*., Vol. 24 Issue 1, p62-65. 4p. Language: Spanish., Base de datos: Fuente Académica Premier.
- Blanch, J., Sahagún, M. y Cervantes, G. (2010). *Estructura factorial del cuestionario de condiciones de trabajo*. *Revista de Psicología del trabajo y de las Organizaciones*, 26 (3), 175-189.
- Candía, M & Pérez-Franco (2017). *Adaptación y validación del instrumento en la medición del Riesgo Psicosocial en el trabajo SUSESO-ISTAS21*. Santiago de Chile. Superintendencia de Seguridad Social SUSESO.
- Castillo Avila, I., & Torres Llanos, N., & Ahumada Gómez, A., & Cárdenas Tapias, K., & Licona Castro, S. (2014). *Estrés laboral en enfermería y factores asociados*. Cartagena (Colombia). *Salud Uninorte*, 30 (1), 34-43.
- Coronado Luna L. K, (2006) *Factores laborales y niveles estrés laboral en enfermeros de los servicios de áreas críticas y medicina del Hospital Nacional Daniel A. Carrión*, Lima- Perú. Disponible en: 61 http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1011/1/Coronado_ll.pdf.

- Corral, Y. (2009). *Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de los datos*, Revista Ciencias de la educación, Segunda etapa 1 (33), 228- 247.
- Cronbach, L. J. (1971). Test Validation. In R. Thorndike (Ed.), Educational Measurement (2nd ed., p. 443). Washington DC: American Council on Education.
- Del Carmen Vega Monsalve, Ninfa. (2016) *Revista Cubana de Educación Medica Superior*, Vol. 30 Issue 3, p627-638, 12p, 1 Diagram, 2 Charts, 1 Map; Language: Spanish, Base de datos: Education Source.
- Díaz Naranjo, D. L. (2011). *Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial*. Revista CES Salud Pública, 2(1), 80-84. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1734303391?accountid=37408>.
- Durán, Yuri. Ciencia y Sociedad. (2016) *Identifying Opportunities for Improvement of Occupational Safety and Health in SMEs Dominican Republic*. Vol. 41 Issue 3, p559-588. 30p. Language: Spanish. , Base de datos: Fuente Académica Premier.
- Fernández de Pinedo, Ignacio. (2005). *Construcción de una escala de actitudes tipo Likert* [en línea]. Disponible en: http://www.mtas.es/INSHT/ntp/ntp_015.htm [consulta 2008, 24 de octubre].
- Gago, K. A., Martínez, I. K., & Alegre, A. (2017). *Clima laboral y síndrome de burnout en enfermeras de un hospital general de Huancayo, Perú*. PSIENCIA. Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica, 9, doi: 10.5872/psiencia/9.4.21
- Garavito Mozo, Y. (2015). *Nivel de estrés laboral de las enfermeras en centro quirúrgico del Hospital María Auxiliadora, Lima 2014*. Repositorio Digital Ateneo, 100.

https://doi.org/http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/4982/1/Garavito_Mozo_Yessica_2015.pdf

Gelpi Mendez, Cano-Vindel, Catalina Romero, R. G. (2015). *Cómo combatir el estrés laboral*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/230577125_Como_combatir_el_estres_laboral?enrichId=rgreq-fd6e9b1ed3467faad20222cb48266ab6-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzIzMDU3NzEyNTtBUzo5NzU0MjYwNzk5ODk4M0AxNDAwMjY3Mzc5MjAy&el=1_x_2&_esc=publicationCoverPdf

Giraldo Giraldo, Y (2013). *Estrés laboral en auxiliares de enfermería*. Medellín, Colombia, Vol. 45 Núm. 1: Revista Salud UIS.

Gobierno del Perú. Ley N° 29783 “**Ley de seguridad y salud en el trabajo**”. Publicado en diario El Peruano, Lima 20 de agosto de 2011.

Gobierno del Perú. Ley N° 27669 “*Ley del trabajo del enfermero peruano*” Decreto Supremo N° 004- 2002- SA. Publicado en diario El Peruano, 22 de junio del 2002.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Mc Graw. Hill.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación: Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio* (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.

Karasek, R. (1979). *Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign*. Administrative Science Quarterly, 24, 285-306.

- Laguna Bocanegra, J. (2014). *Nivel de estrés laboral que afectan al profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen*. Lima Perú-2013. Repositorio Digital Ateneo, 98.
https://doi.org/http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/4526/1/Laguna_Bocanegra_Jhaydy_2014.pdf
- Kompier, M. A. J. (1996). *Bus drivers: Occupational stress and stress prevention. (Conditions of work and welfare facilities branch)*. Geneva: International Labour Office. Recuperado de <http://www.ilo.org/public/english/health/safework/stress/publications/compier.htm>
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1986): *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Ediciones Martínez Roca.
- Leyton-Pavez, Carolina (2015) *Methodology for the prevention and intervention of psychosocial risks at work in the public health sector*. Revista de Salud pública. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15446/rsap.v19n1.49265>.
- Martínez I, Marques A. (2005) *Burnout en estudiantes universitarios de España y Portugal y su relación con variables académicas*. Aletheia. 2005; 21:21-30. 4.
- Maslach, C. y Jackson, S. (1986). *Patterns of Burnout among a national sample of public contact workers*. *Journal of Health and Human Resources Administration*, 7: 189-212.
- Maurx, J. C. (2004). *The financial impact of worksite comprehensive health promotion disease prevention interventions on modifiable risk factors and absenteeism*. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/305162845?accountid=37408>.
- Mendoza, Liliana Pérez; Flórez, Yudis Díaz. (2014) *Organizational Social Work And Occupational Health In Colombia. Beginnings, Development*

And Challenges. By: Revista Eleuthera. Vol. 10, p121-145. 25p. Language: Spanish. , Base de datos: Fuente Académica Premier.

Meneses J., Barrios M., Bonillo A., Cosculluela A., Lozano L., Turbany J., Valero S. (2013) *Psicometría* Recuperado de <https://es.slideshare.net/OmarJosue/psicometria-uoc>

Meza, K (2014). *Adaptación y validación del Cuestionario “Factores de Riesgo Psicosocial Laboral” en una muestra de trabajadores del Grupo Enersis.* Chile. Universidad de Chile.

Moreno-Jiménez B, Peñacoba C. (2010) *Estrés asistencial en los servicios de salud.* En: MA Simon (Ed). *Psicología de la Salud.* Siglo XXI. Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Madrid. pp 739-764.

Munoz Santos, J. R. (2008). *The integration of the occupational safety and health in the general management business* (3308623). Available from ProQuest Central. (304825857). Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/304825857?accountid=37408>.

Muñiz, J. (2005). *Classical test models.* En B. S. Everitt and D. C. Howell (Eds.), *Encyclopedia of Statistics in Behavioral Science.* Chichester: John Wiley and Sons. (Vol. 1, pp. 278-282)

Noth, I. M. (2005). *Occupational health risk perceptions of latino migrant farm workers: Eye wear use and safety behaviors.* Available from ProQuest Central. (305384836). Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/305384836?accountid=37408>.

Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.

OPS/ MINS DIGESA. (2005). *Dirección Ejecutiva de Salud Ocupacional. Manual de salud ocupacional.* Editorial Perú Graf impresiones, Lima,

Perú. Disponible en:
<http://www.digesa,sld.pe/publicaciones/saludocupacionalasp>.

Organización Internacional del Trabajo. (1993). *El trabajo en el mundo*, Cáp. 5, Ginebra, OIT, España.

Organización Internacional del Trabajo. *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/---safework/documents/publication/wcms_473270.pdf.

Organización Internacional del Trabajo. (1996) “*Factores Psicosociales del trabajo*”, España. Págs. 1-81.

Organización Mundial de la Salud. (2008) *Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo, un riesgo moderno en un trabajo tradicional. Serie N°6. Protección de la salud de los trabajadores*. Suiza. Disponible en: http://www.who.int/ocupacional_heat.

Peña, G., Cañoto, Y. y Santalla, Z. (Eds.) (2006). *Una Introducción a la Psicología*. Caracas: Publicaciones U.C.A.B.

Ramalho, J. & Costa, L. S. (2017). Os *Fatores Psicossociais de Risco na Atividade de Técnicos Superiores de Segurança no Trabalho*. Laboreal, 13(2), 39-49. <http://dx.doi.org/10.15667/laborealxiii0217jr>.

Rivero Contreras Edgar (2009). *Prevalencia de estrés laboral en trabajadores asistenciales de la Dirección de Salud IV Lima Este. Trabajo de investigación, MINSA Salud ocupacional*, Lima- Perú. 2009. Disponible en: <http://www.scribd.com/doc1/estres-laboral-en-trabajador-de-salud-MINSA>.

Roberts, J. L. (2002). *The follow-up characteristics of individuals diagnosed with work -related asthma (WRA)* (3058763). Available from ProQuest

Central. (304799481). Retrieved from
<https://search.proquest.com/docview/304799481?accountid=37408>.

Rozeboom, W. W. (1966). *Scaling theory and the nature of measurement*.
Synthese, 16, 170-233

Sanchez, H. (2000) *Diseños de investigación*. Pp. 157-162. Alvitres, V. Método
científico. Planificación de la investigación. Perú: Ed. Ciencia. 205 p.

Sánchez, H. & Reyes, C. (2009). *Metodología de la Investigación y Diseños en
la Investigación Científica*. Lima, Perú: Visión Universitaria.

Sánchez, H y Reyes (2006). *Metodología y diseño en la investigación científica*.
Lima: Universitaria.

Sandín, Bonifacio (2003) *El estrés: un análisis basado en el papel de los factores
sociales International Journal of Clinical and Health Psychology*, vol. 3,
núm. 1, enero, 2003, pp. 141-157 Asociación Española de Psicología
Conductual Granada, España.

Schroeder, D.H. y Costa, P.T. (1984). *Influence of life event stress on physical
illness: Substantive effects or methodological flaws?* Journal of
Personality and Social Psychology. 46: 853-963.

Siegrist J. (2001) *A theory of occupational stress*. En: Dunham J, editor. Stress
in the workplace, past, present and future. London: Whurr. p. 53-66

Stevens, S. S. (1946). *On the theory of scales of measurement*. Science, JOS,
667-680

Suárez Tuanama, Ángela. (2013). Adaptación de la Escala de estrés Laboral de
la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center
de Lima. [online]. *PsiqueMag*, 2,1, p. 33 -50.

- Taylor, R., Pickvance, S., (2001). O.I.T. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. [en línea]. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración. Disponible en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo1/23.pdf> [2014,15 de diciembre].
- Tziner, Aharon (2015). *Work stress and turnover intentions among hospital physicians: The mediating role of burnout and work satisfaction* Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, vol. 31, núm. 3, 2015, pp. 207- 213 Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid Madrid, España.
- Valderrama, Santiago. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. 112 Lima: San Marcos. 495.
- Veel-Brice, S. (2010). *Intentional injury in the workplace: Identification and prevention of physical and non-physical workplace violence* (3422024). Available from ProQuest Central. (753472350). Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/753472350?accountid=37408>.
- Velesville Velasquez Karem Julissa. (2015). *Estrés laboral del licenciado en enfermería y la calidad De cuidado del paciente en emergencia adultos del hospital nacional alberto sabogal sologuren – essalud del callao*, 1–121. Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.11818/1122>.
- Warr, P. (1987). *Work, Unemployment and Mental Health*. Clarendon Press, Oxford.
- Warr, P. (1996). *A conceptual framework for the study of work and mental health*. Work & Stress, 8,84-97.
- Warr, P. (1998) Well-being at the workplace. En D. Kaheneman, E. Diener y N. Schwarz (Eds): *Understanding Quality of Life: Perspectives on Enjoyment and Suffering*. Nueva York: Russell Sage.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	METODO	INSTRUMENTO
"Diseño, construcción y validación de una Escala que mida los Riesgos Psicosociales en el personal del sector salud (RIPS-ROME), Cercado De Lima, 2018"	General	General	Tipo y diseño	Escala de Riesgos Psicosociales
		Diseñar, construir y validar la escala que mida los Riesgos Psicosociales en personal del sector salud en el Cercado de Lima, 2018.	Enfoque descriptivo, Diseño no experimental.	
		Específicos	Población - muestra	Escala que mida los Riesgos Psicosociales en el personal del sector salud (RIPS-ROME), Cercado De Lima, 2018.
	¿Se podrá construir una escala que mida los riesgos psicosociales en personal del sector salud, con márgenes de confiabilidad y validez aceptables en el Cercado de Lima, 2018?	1. Evaluar las propiedades psicométricas de la escala para medir riesgos psicosociales en personal del sector salud, relacionada con la validez de contenido y constructo, en Cercado de Lima 2018.	1000 personas. (colaboradores del Sector Salud).	
		2. Determinar las propiedades psicométricas relacionadas con la fiabilidad de la escala para medir riesgos psicosociales en personal del sector salud, en Cercado de Lima 2018.	Muestra = 55 colaboradores del sector salud	
		3. Elaborar los baremos de manera general y diferenciada según variables sociodemográficos, de la Escala para Riesgos Psicosociales del personal del Sector Salud, Cercado de Lima 2018.	Estadísticos	
		4. Elaborar la escala de riesgos psicosociales del personal del sector salud con su respectivo manual instructivo de aplicación y evaluación en Cercado de Lima, 2018.	<ul style="list-style-type: none"> • Descriptiva • K - S 	

ANEXO 2: ESCALA PARA MEDIR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DEL SECTOR SALUD.

ESCALA PARA MEDIR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DEL SECTOR SALUD

AUTORA: RONCAL MEDINA, PAOLA LUCERO

2018

RIPS-ROME

Sexo: _____

Edad: _____

Este instrumento está diseñado para identificar y medir la exposición a stres grandes grupos de factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial en el trabajo.

Esta prueba no es el único instrumento que se puede usar para la evaluación de riesgos en empresas, ya que también existen otros métodos (entrevistas, grupos de discusión, entre otros) que también son muy útiles, pero el uso de este cuestionario es inmediato y para ello no necesitas más apoyo que un lápiz o un bolígrafo.

INSTRUCCIONES:

La respuesta al cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar la **evaluación de riesgos psicosociales**. Su objetivo es identificar, localizar y medir todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud. Los resultados colectivos del cuestionario nos servirán para mejorarlas.

Se trata de un cuestionario **CONFIDENCIAL** y **ANÓNIMO**. Toda la información será analizada por personal técnico sujeto al mantenimiento del secreto profesional y utilizada exclusivamente para los fines descritos. En el informe de resultados no podrán ser identificadas las respuestas de ninguna persona de forma individualizada.

Su contestación es **INDIVIDUAL**. Por ello, te pedimos que respondas sinceramente a cada una de las preguntas sin previa consulta ni debate con nadie y que sigas las instrucciones de cada pregunta para contestar.

La mayoría de preguntas tienen varias opciones de respuesta y debes señalar con una "X" la respuesta que consideres que describe mejor tu situación, **ESCOGIENDO UNA SOLA OPCIÓN** entre las posibles respuestas: "siempre / casi siempre/ a veces / casi nunca / nunca". Si tienes más de un empleo, te pedimos que refieras todas tus respuestas solamente a una de ellas.

Es muy importante que contestes **TODAS LAS PREGUNTAS** ya que muchas se tratan conjuntamente, de manera que si dejas alguna pregunta sin contestar es probable que otras que hayas contestado se anulen y se pierda información para el análisis de resultados.

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

N°	Descripción del ítem	S	CS	AV	CN	N
1	¿Cuándo ingresaste a laborar te especificaron cuáles eran tus funciones?	1	2	3	4	5
2	¿Tienes en conocimiento cuáles son los beneficios institucionales de tu empresa?	1	2	3	4	5
3	¿Consideras que tu grupo de trabajo se desempeña en conjunto?	1	2	3	4	5
4	¿Tu trabajo te permite tener momentos de compartir entre compañeros?	1	2	3	4	5
5	¿Tienes claro todas las funciones que debes realizar?	1	2	3	4	5
6	¿Tu horario de trabajo te permite realizar todas tus tareas?	1	2	3	4	5
7	¿Los turnos de trabajo que tienes afectan tu vida personal?	1	2	3	4	5
8	¿Dispones de tiempo suficiente para realizar actividades personales después de trabajar?	1	2	3	4	5
9	¿Puedes hacer pausas durante tu jornada laboral?	1	2	3	4	5
10	¿Tienes tiempo de compartir con tu familia o amigos, luego del trabajo?	1	2	3	4	5
11	¿Tu lugar de trabajo siempre está ordenado y limpio?	1	2	3	4	5
12	¿Te sientes inspirado(a) con las labores que haces?	1	2	3	4	5
13	¿Tienes exceso de trabajo y se te acumulan las tareas diarias?	1	2	3	4	5
14	¿Te cuesta separar tus problemas personales de los del trabajo?	1	2	3	4	5
15	¿Sientes que te desgasta emocionalmente tu trabajo?	1	2	3	4	5
16	¿Te cuesta separar tus emocionales del trabajo?	1	2	3	4	5
17	¿Has tenido algunos percances en separar tu vida personal y laboral?	1	2	3	4	5
18	¿Las actividades que realizas en el trabajo te ocasionan problemas en casa?	1	2	3	4	5
19	¿Es necesario esconder tus emociones en el trabajo?	1	2	3	4	5

ANEXO 3: CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Colaborador:

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Roncal Medina Paola Lucero**, interno de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **“Construcción de una Escala para medir Riesgos Psicosociales en personal del Sector Salud (RIPS-ROME), Cercado de Lima, 2018”**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de una escala de Riesgos Psicosociales. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Roncal Medina Paola Lucero

ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo..... con número de DNI:
..... acepto participar en la investigación **“Construcción de una Escala para medir Riesgos Psicosociales en personal del Sector Salud (RIPS-ROME), Cercado de Lima, 2018”** de la señorita Roncal Medina, Paola Lucero

Día:/...../.....

Firma

ANEXO 4: PERCENTILES PARA LOS BAREMOS

FTOTAL							
SEXOL	EDADL			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
HOMBRE	18 - 24	Válido	29	5	18,5	18,5	18,5
			35	5	18,5	18,5	37,0
			52	3	11,1	11,1	48,1
			53	3	11,1	11,1	59,3
			57	6	22,2	22,2	81,5
			63	5	18,5	18,5	100,0
			Total	27	100,0	100,0	
	25 - 30	Válido	26	1	1,6	1,6	1,6
			55	2	3,2	3,2	4,8
			56	1	1,6	1,6	6,3
			57	4	6,3	6,3	12,7
			58	3	4,8	4,8	17,5
			59	1	1,6	1,6	19,0
			60	2	3,2	3,2	22,2
			61	3	4,8	4,8	27,0
			62	5	7,9	7,9	34,9
			63	6	9,5	9,5	44,4
			64	1	1,6	1,6	46,0
			65	4	6,3	6,3	52,4
			66	5	7,9	7,9	60,3
			67	1	1,6	1,6	61,9
			68	3	4,8	4,8	66,7
			69	8	12,7	12,7	79,4
			70	1	1,6	1,6	81,0
			71	1	1,6	1,6	82,5
			72	5	7,9	7,9	90,5
			73	2	3,2	3,2	93,7
			74	2	3,2	3,2	96,8
			75	1	1,6	1,6	98,4
			82	1	1,6	1,6	100,0
			Total	63	100,0	100,0	
	31 - 40	Válido	26	1	,7	,7	,7
			55	1	,7	,7	1,4
			57	5	3,5	3,5	4,9
			58	10	7,0	7,0	11,9
			59	6	4,2	4,2	16,1
			60	5	3,5	3,5	19,6
			61	16	11,2	11,2	30,8

			62	7	4,9	4,9	35,7
			63	5	3,5	3,5	39,2
			64	10	7,0	7,0	46,2
			65	11	7,7	7,7	53,8
			66	20	14,0	14,0	67,8
			67	6	4,2	4,2	72,0
			68	4	2,8	2,8	74,8
			69	11	7,7	7,7	82,5
			70	4	2,8	2,8	85,3
			71	11	7,7	7,7	93,0
			72	1	,7	,7	93,7
			75	4	2,8	2,8	96,5
			76	1	,7	,7	97,2
			82	1	,7	,7	97,9
			83	3	2,1	2,1	100,0
			Total	143	100,0	100,0	
41 - 50	Válido		26	3	2,9	2,9	2,9
			54	1	1,0	1,0	3,9
			55	2	2,0	2,0	5,9
			56	4	3,9	3,9	9,8
			57	7	6,9	6,9	16,7
			58	4	3,9	3,9	20,6
			59	1	1,0	1,0	21,6
			60	6	5,9	5,9	27,5
			61	7	6,9	6,9	34,3
			62	1	1,0	1,0	35,3
			63	4	3,9	3,9	39,2
			64	3	2,9	2,9	42,2
			65	9	8,8	8,8	51,0
			66	12	11,8	11,8	62,7
			67	8	7,8	7,8	70,6
			68	6	5,9	5,9	76,5
			69	8	7,8	7,8	84,3
			71	3	2,9	2,9	87,3
			72	4	3,9	3,9	91,2
			73	2	2,0	2,0	93,1
			74	2	2,0	2,0	95,1
			75	1	1,0	1,0	96,1
			80	1	1,0	1,0	97,1
			81	1	1,0	1,0	98,0
			82	2	2,0	2,0	100,0
			Total	102	100,0	100,0	
51 - 60	Válido		50	1	1,1	1,1	1,1

			51	1	1,1	1,1	2,2
			52	2	2,2	2,2	4,5
			53	1	1,1	1,1	5,6
			56	7	7,9	7,9	13,5
			57	5	5,6	5,6	19,1
			58	3	3,4	3,4	22,5
			59	9	10,1	10,1	32,6
			60	4	4,5	4,5	37,1
			61	9	10,1	10,1	47,2
			62	4	4,5	4,5	51,7
			64	5	5,6	5,6	57,3
			65	7	7,9	7,9	65,2
			66	7	7,9	7,9	73,0
			67	1	1,1	1,1	74,2
			68	6	6,7	6,7	80,9
			69	9	10,1	10,1	91,0
			71	2	2,2	2,2	93,3
			72	2	2,2	2,2	95,5
			81	4	4,5	4,5	100,0
			Total	89	100,0	100,0	
MUJER	18 - 24	Válido	35	2	13,3	13,3	13,3
			36	1	6,7	6,7	20,0
			37	2	13,3	13,3	33,3
			44	3	20,0	20,0	53,3
			45	1	6,7	6,7	60,0
			59	6	40,0	40,0	100,0
			Total	15	100,0	100,0	
	25 - 30	Válido	29	1	1,1	1,1	1,1
			30	4	4,3	4,3	5,4
			53	2	2,2	2,2	7,6
			54	5	5,4	5,4	13,0
			55	1	1,1	1,1	14,1
			56	3	3,3	3,3	17,4
			57	6	6,5	6,5	23,9
			58	6	6,5	6,5	30,4
			59	5	5,4	5,4	35,9
			60	6	6,5	6,5	42,4
			61	4	4,3	4,3	46,7
			62	2	2,2	2,2	48,9
			63	6	6,5	6,5	55,4
			64	12	13,0	13,0	68,5
			65	1	1,1	1,1	69,6
			66	5	5,4	5,4	75,0

		67	5	5,4	5,4	80,4
		68	9	9,8	9,8	90,2
		70	3	3,3	3,3	93,5
		72	1	1,1	1,1	94,6
		73	1	1,1	1,1	95,7
		74	1	1,1	1,1	96,7
		89	3	3,3	3,3	100,0
		Total	92	100,0	100,0	
31 - 40	Válido	50	4	2,5	2,5	2,5
		51	2	1,3	1,3	3,8
		52	2	1,3	1,3	5,1
		53	1	,6	,6	5,7
		55	3	1,9	1,9	7,6
		56	7	4,4	4,4	12,0
		57	11	7,0	7,0	19,0
		58	6	3,8	3,8	22,8
		59	5	3,2	3,2	25,9
		60	13	8,2	8,2	34,2
		61	13	8,2	8,2	42,4
		62	7	4,4	4,4	46,8
		63	8	5,1	5,1	51,9
		64	11	7,0	7,0	58,9
		65	9	5,7	5,7	64,6
		66	10	6,3	6,3	70,9
		67	6	3,8	3,8	74,7
		68	9	5,7	5,7	80,4
		69	4	2,5	2,5	82,9
		70	7	4,4	4,4	87,3
		71	4	2,5	2,5	89,9
		72	4	2,5	2,5	92,4
		73	6	3,8	3,8	96,2
		74	3	1,9	1,9	98,1
		75	1	,6	,6	98,7
		76	1	,6	,6	99,4
		89	1	,6	,6	100,0
		Total	158	100,0	100,0	
41 - 50	Válido	29	1	,8	,8	,8
		30	1	,8	,8	1,6
		31	2	1,6	1,6	3,3
		52	1	,8	,8	4,1
		53	3	2,4	2,4	6,5
		54	2	1,6	1,6	8,1
		55	2	1,6	1,6	9,8

		56	4	3,3	3,3	13,0
		57	7	5,7	5,7	18,7
		58	8	6,5	6,5	25,2
		59	7	5,7	5,7	30,9
		60	8	6,5	6,5	37,4
		61	14	11,4	11,4	48,8
		62	4	3,3	3,3	52,0
		63	6	4,9	4,9	56,9
		64	16	13,0	13,0	69,9
		65	3	2,4	2,4	72,4
		66	5	4,1	4,1	76,4
		67	7	5,7	5,7	82,1
		68	6	4,9	4,9	87,0
		69	2	1,6	1,6	88,6
		70	3	2,4	2,4	91,1
		71	4	3,3	3,3	94,3
		72	3	2,4	2,4	96,7
		73	1	,8	,8	97,6
		74	2	1,6	1,6	99,2
		89	1	,8	,8	100,0
		Total	123	100,0	100,0	
51 - 60	Válido	20	1	,5	,5	,5
		21	4	2,1	2,1	2,6
		55	6	3,1	3,1	5,8
		56	4	2,1	2,1	7,9
		57	16	8,4	8,4	16,2
		58	7	3,7	3,7	19,9
		59	4	2,1	2,1	22,0
		60	9	4,7	4,7	26,7
		61	10	5,2	5,2	31,9
		62	11	5,8	5,8	37,7
		63	24	12,6	12,6	50,3
		64	23	12,0	12,0	62,3
		65	17	8,9	8,9	71,2
		66	15	7,9	7,9	79,1
		67	8	4,2	4,2	83,2
		68	11	5,8	5,8	89,0
		69	9	4,7	4,7	93,7
		70	1	,5	,5	94,2
		71	1	,5	,5	94,8
		76	5	2,6	2,6	97,4
		77	5	2,6	2,6	100,0
		Total	191	100,0	100,0	

ANEXO 5: CRITERIO DE JUECES



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

.....

Opción de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Dora Portuondo Lora

DNI:

Firma: [Firma]

Especialidad del validador: Biología y de la Salud

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
*Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.
*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, su contexto, sentido y dirección.

Nota: Deficiencia, se dice deficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



10 de 05 del 2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

.....

Opción de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Emilio De Jesús Arellano Tuesta

DNI: 41038650

Firma: [Firma]

Especialidad del validador: Psicología Organizacional

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
*Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.
*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, su contexto, sentido y dirección.

Nota: Deficiencia, se dice deficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



12 de 05 del 2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Talia Rey Miró Rueda

DNI: 4339988

Firma: [Firma]

Especialidad del validador: Psicología

*Verificación: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
*Referencia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
*Claridad: Se evidencia que el ítem no presenta alguna dificultad al enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Deben indicarse, en caso necesario, cuando los ítems planteados son aplicables para medir la dimensión.



10 de 06 del 2018

9



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: José Luis Perya Q. Lirio

DNI: 08004265

Firma: [Firma]

Especialidad del validador: Psicometría

*Verificación: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
*Referencia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
*Claridad: Se evidencia que el ítem no presenta alguna dificultad al enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Deben indicarse, en caso necesario, cuando los ítems planteados son aplicables para medir la dimensión.



22 de mayo del 2018

9



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

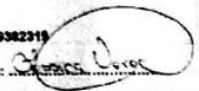
Observaciones:

Aplicable, claro, conciso

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg. Jessica Verseau Jave

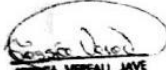
DNI 09382319

Firma: 

Especialidad del validador: Psicología Educativa

***Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
***Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
***Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es sencillo, preciso y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


JESSICA VERSEAU JAVE
PSICÓLOGA
C.P.P. 0806

12 de 06 del 2018

6

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Colbert Martin Carlos Soto Rivera

DNI: 44047561

Especialidad del validador: Psicología Organizacional

***Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
***Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
***Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es sencillo, preciso y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



12 de 06 del 2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Harto Obed Alcantara Gaudin

DNI: 4694895

Firma: [Signature]

Especialidad del validador: Ps. Clínica / Asesor de Inv. Preconstituido Group

*Profesional: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
*Referencial: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
*Clasificación: Se establece sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es correcto, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



02 de 06 del 2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☐ Aplicable después de corregir ☒ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Perez Linares Gordon H.

DNI: 92015322

Firma: [Signature]

Especialidad del validador: Mezcla Grupo Group - Niños u. 8 años

*Profesional: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
*Referencial: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
*Clasificación: Se establece sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es correcto, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



05 de 06 del 2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ / No aplicable ☐ / Aplicable después de corregir ☐

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Cornejo del Caspio, Manuel

DNI: 0727456

Firma: [Firma]

Especialidad del validador:

*Verificación: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
*Observación: El ítem es apropiado para representar el componente o elemento específico del contenido.
*Claridad: Se evidencia dificultad alguna al enunciado del ítem, en cuanto, exacto y claro.

Nota: Satisfacción, se dice satisfactorio cuando los ítems planteados son adecuados para medir la dimensión.



10 de 06 del 2018

9



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ / No aplicable ☐ / Aplicable después de corregir ☐

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Barboza Zúñiga Luis Alberto

DNI: 07068724

Firma: [Firma]

Especialidad del validador:

Psicología

*Verificación: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
*Observación: El ítem es apropiado para representar el componente o elemento específico del contenido.
*Claridad: Se evidencia dificultad alguna al enunciado del ítem, en cuanto, exacto y claro.

Nota: Satisfacción, se dice satisfactorio cuando los ítems planteados son adecuados para medir la dimensión.



25 de Junio del 2018

9

ANEXO 6: ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 08 Fecha : 12-09-2017 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, CANDELA AYLLÓN, Víctor Eduardo, docente de la Facultad de humanidades y Escuela Profesional de psicología de la Universidad César Vallejo Lima-Norte, revisor (a) de la tesis titulada "Construcción de una escala para medir Riesgos Psicosociales en el personal del Sector Salud (RIPS-ROME), Cercado de Lima 2018", de la estudiante RONCAL MEDINA, Paola Lucero; constato que la investigación tiene un índice de similitud de 10% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 02 de febrero del 2019


Víctor E. Candela Ayllón
Psicólogo CPP: 2938

.....
Firma

Víctor Eduardo CANDELA AYLLÓN

DNI: 15382082

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

ANEXO 7: TURNITIN

Feedback Studio - Google Chrome
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&co=1070693486&ss=1&u=1064889058

feedback studio Paola L. Roncal Medina RONCAL FINAL -- /20 7 de 11



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Construcción de una escala para medir Riesgos Psicosociales en el personal del Sector Salud (RIPS-ROME), Cercado de Lima 2018”

TESIS PARA OBTENER TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA:
RONCAL MEDINA, Paola Lucero

ASESORES:
Dr. BARBOZA ZELADA, Luis Alberto
Dr. CANDELA AYLLÓN, Victor Eduardo

Resumen de coincidencias

10 %

1	docs.com	1 %
Fuente de Internet		
2	ateneo.unmsm.edu.pe	1 %
Fuente de Internet		
3	es.scribd.com	1 %
Fuente de Internet		
4	www.redalyc.org	<1 %
Fuente de Internet		
5	repositorio.upeu.edu.pe	<1 %
Fuente de Internet		
6	www.psiencia.org	<1 %
Fuente de Internet		
7	repositorio.ug.edu.ec	<1 %
Fuente de Internet		
8	www.scielo.org.pe	<1 %
Fuente de Internet		
9	www.slideshare.net	<1 %
Fuente de Internet		

Página: 1 de 51 Número de palabras: 12916 Text-only Report High Resolution Activado 03:32 sábado 2/02/2019

ANEXO 8: AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Pada Lucero Roncal Medina,
 identificado con DNI N° 45643826, egresado de la Escuela Profesional de
 Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la
 divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
 " Construcción de una escala para medir Riesgos
Psicosociales en el personal del sector Salud
(RIPS-ROME), Cercado de Lima 2018
 ";
 en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo
 estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art.
 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


 FIRMA

DNI: 45643826

FECHA: 08 de Marzo del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Roncal Medina, Paola Lucero

D.N.I. : 45643826

Domicilio : Jr. San Gonzalo 199-A

Teléfono : Fijo : 5571520

Móvil : 961093839

E-mail : proncal24@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad : Humanidades

Escuela : Psicología

Carrera : Psicología

Título : Licenciada en Psicología

☐ Tesis de Post Grado

☐ Maestría

☐ Doctorado

Grado :

Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Roncal Medina, Paola Lucero

Título de la tesis:

Construcción de una escala para medir Riesgos Psicosociales en el personal del Sector Salud (RIPS-ROME), Cercado de Lima 2018.

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha : 08/03/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL
ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA***

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Roncal Medina, Paola Lucero

INFORME TITULADO:

Construcción de una escala para medir Riesgos Psicosociales en el personal del Sector
Salud (RIPS-ROME), Cercado de Lima 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 27/02/2019

NOTA O MENCIÓN: 11


Rosario Quiroz, Fernando Joel
DNI 12990643
CPs.P 29721



*El presente documento tiene como único fin verificar que el informe del trabajo de investigación cumple con los estándares establecidos por el equipo de investigación de la E.P de Psicología. Carece de validez para otro tipo de usos.

Versión: 08/02/2019

**ESCALA PARA
MEDIR RIESGOS
PSICOSOCIALES
EN EL SECTOR
SALUD
RIPS-ROME**

Autora: Roncal Medina, Paola Lucero

MANUAL

Lima, 2019

Universidad César Vallejo-Sede Lima Norte

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, es de conocimiento general la obligación que tienen las organizaciones de garantizar la Seguridad y Salud de los trabajadores dentro, así como fuera de sus instalaciones en horario de trabajo, esto se encuentra normado dentro de las leyes de Trabajo. Entre estas especificaciones se encuentran distintas obligaciones entre las cuales resulta notable e importante la de gestionar la prevención de los riesgos laborales y parte de ellos se centran en gestionar los riesgos psicosociales. Sobre el punto de prevención de los riesgos psicosociales, se encuentra los Servicios de protección y prevención, destinados a ocuparse de las actividades que promueven y tratan de prevenir los riesgos que existen en el entorno del trabajador que pueden ser un punto crucial para el desarrollo de una enfermedad ocupacional y/o accidente de trabajo.

El mundo avanza muy rápidamente, y los cambios económicos, tecnológicos, sociodemográficos, y políticos, intervienen en el mundo organizacional y laboral perjudicando los procesos y diseños laborales, así como en la calidad de vida y salud de todos los colaboradores.

Estas materias son protagonistas de muchas noticias a nivel mundial en los últimos años debido a la participación de los factores psicosociales, así como también de aquello que ocasiona, en especial el resultado en el estrés laboral que no solo afecta en las labores sino también en la vida social y familiar y varía de acuerdo a las actividades que desempeña cada colaborador. Y en el caso específico del sector salud, estos se encuentran muy expuestos por la rutina, horarios rotativos, cantidad de pacientes, lo que lleva a cansancio, estrés laboral, burnout, entre otras enfermedades.

Cuando se indica que un trabajador presenta estrés hace referencia a un estado de ánimo interno el cual es provocado debido a un enfrentamiento del ser humano con una serie de demandas externas que en dicha situación la superan para que no afecte sus recursos biológicos, psicológicos y sociales. Por medio de lo dicho previamente, al estrés se diferencia de tres maneras, para Schroeder y Costa

(1984) refieren que la primera se centra en el estrés en el ambiente como un conjunto de estímulos, la segunda evocada al estrés como resultado de una respuesta en las reacciones de los seres humanos en sus estresores, la tercera es el estrés definido como un proceso que adiciona a los estresores y las tensiones, de manera que daña así como es dañado determinando al estrés como un proceso por el cual individuo participa como un elemento activo que logra generar cambios en el impacto del estresor por medio de estrategias conductuales, emocionales y cognoscitivas.

Uno de los puntos más resaltantes en la evaluación de los riesgos psicosociales derivados a este sector de trabajo, el sector salud, es precisamente la cantidad de desgaste, físico, psicológico, emocional y mental de aquellas personas que brindan un servicio de este tipo a la ciudadanía.

I. DESCRIPCIÓN GENERAL

1.1. FICHA TÉCNICA

Nombre: Escala de Riesgos Psicosociales (RIPS-ROME).

Autor: Roncal Medina, Paola Lucero

Procedencia: Universidad César Vallejo Lima Norte, Perú.

Aparición: 2019

Significación: Instrumento psicométrico eficaz para identificar el nivel de riesgos psicosociales que tiene el personal del Sector salud del distrito de Cercado de Lima.

Aspectos que evalúa:

- Aspecto Laboral que tiene el colaborador.
- Aspecto Personal del colaborador.

Administración: Individual o colectiva.

Aplicación: A colaboradores del sector salud de 18 – 60 años.

Duración: 5 minutos.

Tipo de ítem: Enunciados con alternativas politómicas tipo escala Likert.

Ámbitos: Organizacional – Ocupacional.

Dimensión Aspecto Laboral Ítem 1,4,7,9,10,11,13,15,18,22,23

Dimensión Aspecto Personal: Ítem 12,44,45,46,47,49,50

Materiales: Manual de registros y hoja de respuestas.

Criterios de calidad: Validez y confiabilidad

1.2. MARCO TEÓRICO

1.2.1. Historia de los Riesgos Psicosociales

La OMS, Organización Mundial de la Salud, calcula que el 85% de todos los colaboradores del sector salud a nivel mundial tienen síntomas de estrés debido a las condiciones de trabajo a los que están expuestos, además que el 68% de toda la población presenta o ha desarrollado algún tipo de trastorno ocasionado por el estrés.

A su vez, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2002), refiere que el 28% de los colaboradores de la Unión Europea sufrieron en algún momento de estrés laboral y más del 50% de ausentismo está relacionado a ello. También según la revista Economía, en Estados Unidos, entre el 50% a 60% de horas de trabajo son pérdidas por causa del estrés.

De acuerdo con una encuesta realizada en el 2012 en América Central, sobre condiciones de trabajo y la salud, se resolvió que de los encuestados más del 10% indicaron haberse sentido frecuentemente bajo tensión o estrés, deprimidos o tristes, o con dificultad para conciliar el sueño dadas las preocupaciones que presentaban por las condiciones laborales.

Tal es así, que, en una encuesta en Argentina en el año 2009, los resultados indicaron que el 26,7% de los colaboradores presentaron estrés laboral ocasionado por una excesiva carga de trabajo según lo que ellos refirieron. En Chile, se encontró en el año 2011, que el 27.9% de los colaboradores presentaban depresión y estrés por las funciones que desempeñaban en sus empresas. Y un estudio realizado en Brasil, evaluó el ausentismo por enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo, dando como resultado que el 14% de los servicios de salud que son utilizados anualmente, están ligados a las enfermedades mentales.

Rivero, Edgard (2009), realizó un estudio enfocado en la prevalencia de estrés laboral en trabajadores asistenciales de la Dirección de Salud Lima Este, pudiendo observar y teniendo como resultado un 31.4% de incidencia de casos de estrés laboral en general, siendo el más afectado el género femenino con un 79,3%, y en segundo lugar con 19.5% a las enfermeras con respecto al perfil de los grupos ocupacionales, así también

se pudo observar con 57.7% que el personal que tiene de 1 a 5 años de tiempo laboral son los que mayormente presentan incidencia de estrés laboral.

Coronado Luna (2006), realizó un estudio sobre el nivel de estrés laboral en enfermeros en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en los servicios de medicina y áreas críticas, obteniendo como resultado en relación a la dimensión de despersonalización, agotamiento emocional, y realización, un nivel medio de estrés, colocando como recomendación principal, el promover y plantear actividades que permitan el desarrollo de estrategias que fortalezcan la capacidad de afrontar el estrés laboral el personal médico, y a su vez realizar estudios de investigación que permitan contribuir en mejorar la calidad de atención que brinda el profesional médico que se encuentra con cuadros de estrés.

El desgaste físico que tienen ya que su nivel de exigencia no se puede comparar con otras carreras, quiénes terminan enfermándose contrayendo cualquier virus, debido a que sus defensas están bajas y no cuentan con una calidad de vida buena que permita a su vez su recuperación más rápida. En el mundo de hoy, en el que es sumamente importante ser rápido, no tomarse más de media hora en almorzar, en el que a duras penas pueden tener un alimento caliente y alimentarse correctamente, no es de sorprender que los médicos también necesiten de atenciones médicas.

Ante la urgente necesidad de generar tácticas, intervenciones y políticas para poder dar mejoría al trabajo, plantear el desarrollo de métodos de investigación con un estándar que se dé a conocer un programa de salud tanto para colaboradores y trabajadores, diseñar cursos y materiales didácticos que permitan ayudar a prevenir las enfermedades ocupacionales que ante esta problemática, el APA (Asociación Psicológica Americana) y el NIOSH Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional crearon en 1990 una disciplina que es especializada en dicha área, permitiendo que los principios psicológicos mejoren la calidad de vida laboral y protejan y promuevan la seguridad, el bienestar de los trabajadores y la salud. Esta especialidad trata de abordar la interacción entre los factores del estrés laboral, psicosociales y la calidad de vida del colaborador.

En nuestro país, la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional en el trabajo (Ley N° 29783, promulgada el 2011 y reformulada el 2014), ocasionó que 170 organizaciones se acreditaran, la creación del documento técnico que contiene los factores de riesgo psicosocial y la ficha psicológica ocupacional que muestran los riesgos psicosociales que van en relación con el estrés y abordan los problemas como acoso laboral, síndrome de Burnout y violencia laboral, además tiene relevancia a la escasez de instrumentos de medición así como lo es una adecuada correspondencia normativa y psicométrica.

1.2.2. Teorías relacionados el tema

El control de los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los colaboradores, su inducción y capacitación permanente, mantener su salud a través de las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas y su activa participación en todos los programas de prevención de enfermedades ocupacionales y accidentes, contribuiría a su vez a mantener o mejorar la productividad de todas las organizaciones.

1.2.2.1 Riesgos Psicosociales

▪ Teoría de Demanda Control en el Trabajo de Karasek

Según Karasek (1979), si en un trabajo se encuentra con altas demandas y un bajo control, esto quiere decir, que el colaborador tiene un bajo margen de toma de decisiones, se tienen estados de muy alta tensión. Pero si, por el contrario, hay altas demandas y asimismo también se tiene alto control, el colaborador cumple con todas sus funciones de forma activa, y si hay bajas demandas y bajo control, el colaborador se torna pasivo. Finalmente, lo ideal es tener un empleo en el que se genere baja tensión, dónde las demandas sean bajas y el control alto.

Estas cuatro situaciones antes mencionadas generan condiciones de trabajo favorables (trabajos activos y de baja tensión) para los colaboradores y su salud, como también adversas (trabajos pasivos o

de alto nivel de tensión). Esas condiciones pueden llevar a que se genere estrés, fatiga y desmotivación, que se evidencia en los errores que se cometen y disminución de la capacidad en el trabajo de la persona.

▪ Modelo de Desequilibrio entre Esfuerzo – Recompensa de Siegrist

El modelo de esfuerzo - recompensa de Siegrist (2001), se produce a partir de la base de que el estrés laboral se desarrolla cuando se dan la combinación de un alto nivel de esfuerzo y a su vez, una baja recompensa. El estrés que se desarrolla en los centros laborales y sus efectos que hay de manera directa en la salud dependen únicamente del control de las personas sobre su propio futuro (las recompensas a largo plazo).

Los continuos cambios, la falta de líneas de carrera en las organizaciones, las amenazas u hostigamiento con despidos, los trabajos con bajos ingresos monetarios, entre otros, son algunas de las variables más importantes para este modelo. Desde el punto de vista de la organización del trabajo, la interacción entre el bajo control sobre las recompensas que se brindan y las altas demandas a largo plazo indican ser la situación de mayor riesgo para la salud.

▪ Teoría de la Justicia Organizacional

Esta teoría nos indica sobre la desmotivación que presentan los colaboradores y trabajadores con sus aportaciones en una organización, esto podría variar a menos que perciban el que existen y pongan en práctica los procesos justos para un mejor resultado y que a su vez serán tratados con justicia por las cabezas de la organización. Dentro de estos procesos se incluye las evaluaciones inputs, es decir, la distribución de resultados. Cuando un procedimiento se transmite como injusto los trabajadores se sienten

como maltratados y poco valorados, es ahí donde la motivación pierde sentido ya que sufren por todo el trato y en última instancia, la distribución de los resultados.

1.2.2.2 Salud laboral

La seguridad y así también la salud laboral, antes denominada como Seguridad e Higiene en el trabajo, posee como principal objetivo el desarrollo de las actividades necesarias y la aplicación de medidas para la prevención de riesgos derivados de las actividades laborales. De esta materia se ocupa el convenio 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente del trabajo (Taylor, R., Pickvance, S., 2001).

Se edifica en un lugar de trabajo apto, con las características laborales justas, con condiciones laborales adecuados en el que los colaboradores en general puedan desempeñarse con dignidad y donde sea necesaria y posible su contribución para el continuo crecimiento y participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.

1.2.2.3 Estrés

Gelpi, Roman, Vindel y Catalina (2015), indica sobre el estrés laboral como una patología que se mantiene a pesar del tiempo y la cual tiene una relación directa con la organización del trabajo y sus modelos actuales, con las nuevas tecnologías de la información que han aparecido con el paso del tiempo y su intensificación en este siglo, y con la competencia que ha ido aumentando con los años en una economía globalizada.

Antonio y Marente (2012) mencionan que toda aquella persona que trabaja en el área de salud se ven muy afectadas y comprometidas con este síndrome, lo que a su vez les ocasiona un desgaste profesional grande. Los “profesionales de la salud” se desde el inicio de sus labores se dedican enteramente al servicio y atención de las demás personas, por ello es necesario que estén concentrados y sean detallistas en su trabajo.

Específicamente en el caso del Estrés laboral, que está ligado a los riesgos psicosociales, podemos encontrar:

▪ Modelo Vitamínico del Estrés Laboral de Warr

Warr (1987, 1996, 1998) expone en su Modelo Vitamínico y diferencia nueve tipos de estresores: la falta de oportunidad para el uso de habilidades, la falta de control, la incertidumbre ambiental, la generación externa de metas, la falta de cambios, la baja disponibilidad de dinero, la falta de relaciones interpersonales, la falta de seguridad física y la posición social poco valorada. Warr agrupó dichos estresores en dos grandes categorías, la primera categoría hace mención a las vitaminas BC, que se refiere a la baja cantidad que produce estrés y la alta cantidad no tiene efecto negativo y la segunda categoría hace mención a las vitaminas AD, que se refiere a los efectos negativos como por defecto y exceso.

Es importante señalar que la equidad es algo relevante en esta teoría ya que el bienestar está relacionado con una medida justa entre la labor y el colaborador, teniendo siempre en cuenta que cada persona y el umbral aceptable puede tener variaciones de persona a persona en función de algunas características ambientales y personales.

Es claro para todos que el trabajo no sólo brinda estabilidad económica, sino también si se realiza con pasión y compromiso, es una fuente de placer y brinda una gran satisfacción. Este puede aportar a todos grandes beneficios para la salud (realización personal, ejercicio físico que mantenga saludable, acceso a ciertos bienes sociales, entre otros). Pero, aun así, el trabajo también puede conformar una fuente alta e importante de estrés personal y dar un

alto riesgo para poder desarrollar y padecer problemas psicosomáticos, psicológicos y médicos.

En principio, el estrés crónico laboral se estaba asociando de manera directa a los conceptos de sobrecarga laboral, debido al exceso de jornadas laborales y sobrecarga en las horas extras. La sobrecarga laboral o alta demanda no es el único punto que determina el estrés laboral, ya que también el que el colaborador no utilice sus habilidades activamente, y también otros factores ocupacionales que implican baja demanda, se encuentran entre los más potentes predictores del estrés laboral.

1.2.2.4 Síndrome de Burnout

Maslach y Jackson (1989) refieren que es cuando la persona esta fundido en el trabajo, esto pertenece en la psicología como una fatiga o desgaste en el ámbito laboral.

Por otro lado, se caracteriza por una pérdida de irritabilidad, energía, desmotivación laboral, agotamiento físico y esto es originado tanto en el aspecto familiar como labora en el que se puede transmitir agresividad enojo, y desmoralización ocasionado por los problemas de trabajo o del hogar. Además, se da en mayor frecuencia si va acompañado de las características personas, es posible que al encontrarse en un deterioro de relaciones interpersonales como en lo social o familiar, puede aparecer la pérdida de confianza de sí mismo o tener sentimientos de fracaso.

En pocas palabras, el estar «quemado por estrés laboral» posee un aspecto tridimensional, que incluye:

Agotamiento Emocional: Pérdida o disminución de la satisfacción laboral o disminución del interés en la misma, disgusto por realizar las tareas encomendadas, pérdida de atractivo, tedio y disgusto en el trabajo. Adicionalmente, se pueden observar sentir de fracaso por haber intentado en reiteradas ocasiones modificar su situación sin obtener resultados positivos.

Despersonalización, es una clase de comportamiento que se caracteriza por tener falta de interés, cero objetividades en las dificultades, pérdida de empatía con sus compañeros así como presencia de culpa por la situación ocurrida. Este atributo está conformado por un núcleo del burnout y en un mecanismo de defensa como consecuencia del cambio realizado en la fase anterior.

Competencia personal, el sentimiento de competencia y así también el éxito en el desempeño del colaborador, el cual tiene como resultado una valoración positiva de sí mismo y sentirse contento con ellos y muy satisfecho con sus resultados laborales.

1.2.3. Instrumentos de medición y evaluación

A lo largo de los años, se han diversas adaptaciones de los instrumentos para medir los riesgos psicosociales.

El presente instrumento evalúa los aspectos personales y laborales del individuo a través de un cuestionario de 19 ítems.

1.3. DEFINICIÓN DEL CONSTRUCTO

1.3.1. Definición Conceptual

Canon y Seyle (2004) Los mecanismos de los riesgos psicosociales tienen que ver con el desarrollo de la autoestima y la autoeficacia, ya que la actividad laboral promueve o dificulta que las personas ejerzan sus habilidades, experimenten control e interaccionen con las demás para realizar bien sus tareas, facilitando o dificultando la satisfacción de sus necesidades de bienestar.

1.3.2. Definición Operacional

La variable de riesgos psicosociales es medida a través de la Escala para medir Riesgos Psicosociales en el personal del Sector Salud (RIPS-

ROME), que consta de 50 ítems que saturan 3 dimensiones: Aspectos Laborales (AL – 23 ítems), Aspectos Externos (AE – 13 ítems), y Aspectos Personales (AP – 14 ítems). La escala de respuesta es de tipo Likert de 5 puntos, con valoraciones distintas que van desde Nunca a Siempre.

1.4. ÁREAS O ELEMENTOS DEL CONSTRUCTO

1.4.1. Elementos del constructo

Entre los elementos que componen los riesgos psicosociales se encuentran:

1.4.1.1. Aspectos Laborales

Aquellas relacionadas en el espacio de trabajo, funciones a desempeñar, relaciones con los compañeros de trabajo, jornada laboral, entre otros.

1.4.1.2. Aspectos Personales

Aquellos relacionados con la familia, salud, relación entre el trabajo y la familia, la economía, alimentación, entre otros.

1.4. Población Objetivo

El presente test psicológico está dirigido a colaboradores del sector salud, que se encuentren entre el rango de 18 a 60 años de edad, residan en el Departamento de Lima y cuenten con un nivel cultural promedio para comprender las instrucciones y enunciados de la prueba psicológica.

1.5. Campo de aplicación

La Escala de Riesgos Psicosociales – RIPS- ROME, ha sido diseñada para identificar el nivel de riesgos que presentan los colaboradores del sector salud, que pueda influir en el desarrollo de sus actividades cotidianas a nivel profesional y personal, con el fin de poder disminuir los riesgos en los centros laborales de este sector.

1.6. Materiales de la Prueba

El presente test psicológico consta de los siguientes materiales:

1.6.1. Manual de aplicación

En el cuál encontraremos toda la información necesaria para la administración, calificación e interpretación, así como también los baremos para que el personal indicado pueda realizar la aplicación de la prueba.

1.6.2. Hoja de respuestas

En la hoja de respuestas está contenido tanto el protocolo con las instrucciones para los examinados y los reactivos como los respectivos casilleros para que el evaluado marque con un aspa “X” en las columnas enumeradas del 1 a 5, que representan las alternativas de respuesta desde “Nunca” hasta “Siempre”, las cuales van a permitir identificar el nivel de riesgo psicosocial que presenta el evaluado.

1.7. Reactivos de la Prueba Psicológica

Esta escala consta de 19 ítems distribuidos en 2 dimensiones que a continuación se detallarán:

DIMENSIÓN I: *Aspectos Laborales*

Constituido por 12 ítems

DIMENSIÓN II: *Aspectos Personales*

Presenta 7 ítems

I. NORMAS DE LA PRUEBA

2.1. Instrucciones para su administración

Para la administración de la prueba, el examinador puede leer en voz alta las instrucciones a los examinados y ellos seguir con la vista las instrucciones impresas en su hoja de respuestas, o bien pueden hacerlo ellos mismos. Para llevar a cabo una buena aplicación, es necesario explicar de manera concisa y clara los objetivos de la prueba, la forma cómo ha de responderse a cada uno de los enunciados, enfatizando las alternativas de respuesta con las que cuentan y ejemplificando el modo adecuado de cómo hacerlo. Asimismo, resulta relevante despejar cualquier duda que tenga el examinado y motivarlo a que responda todos los ítems sin excepción y de la manera más verás, puesto que de ello dependerá la interpretación correspondiente.

2.2. Instrucciones para los examinados

En la hoja de respuestas, el examinado cuenta con las instrucciones necesarios para responder de manera adecuada a cada uno de los enunciados. En dichas instrucciones, se pide al examinado que lea cada frase y conteste de acuerdo a cómo piensa, siente y cree respecto a las preguntas que allí se indica. Para lo cual, debe marcar con un aspa (X) en el cuadro del número que considere es el más conveniente según su caso, siendo las alternativas de respuesta: “Nunca”, “Casi Nunca”, “A veces”, “Casi Siempre” y “Siempre”. De igual modo, se le indica que si se equivoca deberá borrar primero la alternativa que marcó y luego trazar con un aspa la nueva respuesta.

2.3. Instrucciones para su calificación

RIESGOS PSICOSOCIALES	ÍTEMS
Aspectos Laborales	1, 4, 7, 9, 10, 11, 13, 15, 16, 18, 22, 23
Aspectos Personales	12, 44, 45, 46, 47, 49, 50

Una vez que el examinado ha concluido la prueba, se verifica que todos los enunciados hayan sido contestados, para proseguir con su calificación. Las respuestas se califican politómicamente del 1 al 5. Para ello, se realiza la sumatoria de las alternativas de respuesta asignadas a los ítems correspondientes a cada aspecto. Al obtener los puntajes respectivos por aspecto, se ubica cada uno de ellos en la categoría correspondiente según el Baremo. Identificando así el nivel de riesgos psicosocial que presenta el colaborador

2.4. Instrucciones para su puntuación

Todos los ítems de la escala de riesgos psicosociales son puntuados del 1 al 5; es decir, aspectos que tienen en cuenta los colaboradores que van desde “Siempre” hasta “Nunca” correspondientemente, siendo los puntajes más altos según aspecto, los que van a permitir identificar el nivel de riesgo psicosociales que presenta el colaborador. Para ubicar dicho nivel se ha utilizado como normas de puntuación, los cuartiles que se dividen en 3 y se derivan de la curva de distribución normal. Al respecto, no se han de computar las pruebas que estén incompletas o que tengan más de dos alternativas de respuesta por ítem. Los puntajes varían de acuerdo al sexo y a la edad, siendo los siguientes baremos:

BAREMOS PARA LA ESCALA DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y SUS FACTORES SEGÚN SEXO

SEXO	ASPECTOS LABORALES	ASPECTOS PERSONALES
Bajo	Hombres	7-14
Medio		15-21
Alto		22-35
Bajo	Mujeres	7-14
Medio		15-21
Alto		22-35

BAREMOS PARA LA ESCALA DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y SUS FACTORES SEGÚN EDAD

SEXO	18-24	25-30	31-40	41-50	51-60
Bajo	Hombres	12-26	12-39	12-43	12-39
Medio		27-35	40-50	44-50	40-49
Alto		36-60	51-60	51-60	50-60
Bajo	Mujeres	12-26	12-39	12-43	12-39
Medio		27-35	40-50	44-50	40-49
Alto		36-60	51-60	51-60	50-60

II. JUSTIFICACIÓN ESTADÍSTICA

3.1. Análisis de Ítems por Jueces

Para llevar a cabo dicho análisis, se seleccionó 10 jueces expertos en el tema, que ostentaban el Título de Licenciado, Grado de Maestro o Doctor en la especialidad de Psicología Clínica, Educativa y Psicometría, a quienes se les entregó una solicitud pidiéndoles que acepten formar parte del panel de expertos para evaluar la prueba en mención. Asimismo, se les hizo entrega de una Hoja de Datos para cada juez (nombres y apellidos, grado académico, especialidad, correo y teléfonos), del marco teórico del constructo, de una Cartilla de Instrucciones Generales, en donde se brindó información referida a los objetivos del instrumento, y del formato de validación de los reactivos para evaluar la Claridad, Pertinencia y Relevancia de los mismos, como también brindar sugerencias y manifestar el porqué de sus objeciones.

Una vez obtenidos los resultados de validación por criterio de jueces, se procedió a establecer el criterio de aceptación de cada reactivo para cada juez. Finalmente, se estableció el criterio de aceptación de cada reactivo para los jueces en su conjunto, obteniendo como resultado un Índice de Acuerdo promedio de 0.97 respecto al total de ítems.

3.2. Validez

El instrumento fue sometido a Validez de Contenido a través del método de Criterio de Jueces, para lo cual se utilizó la Prueba No Paramétrica, con el objetivo de conocer el Nivel de Significancia y el Índice de Acuerdo por jueces, empleando para ello, el Programa Estadístico para las Ciencias Sociales SPSS, versión 24. Tal como se mencionó anteriormente, se consultó a 10 psicólogos especialistas en el tema.

El resultado obtenido de este proceso, como se puede apreciar en la presente tabla, cuenta con validez de contenido, a un nivel de significancia de 0,05 en 19 ítems, tal como se muestra en el Anexo N° 01.

Tabla 1

Validez por consistencia interna para la escala de riesgos psicosociales

Ítems	Ítfc	α
¿Cuándo ingresaste a laborar te especificaron cuáles eran tus funciones?	,558	,894
¿Te brindan capacitaciones constantemente?	,457	,896
¿Te comunicas de manera clara y fluida con las personas que te rodean?	,404	,897
¿Tienes en conocimiento cuáles son los beneficios institucionales de tu empresa?	,560	,894
¿Tienes buenas relaciones con los demás?	,465	,897
¿Consideras que tu grupo de trabajo se desempeña en conjunto?	,634	,893
¿Te gusta trabajar en equipo?	,301	,899
¿Tu trabajo te permite tener momentos de compartir entre compañeros?	,548	,895
¿Tienes claro todas las funciones que debes realizar?	,533	,895
¿Tu horario de trabajo te permite realizar todas tus tareas?	,616	,893
¿Los turnos de trabajo que tienes afectan tu vida personal?	,558	,894
¿Dispones de tiempo suficiente para realizar actividades personales después de trabajar?	,474	,896
¿Puedes hacer pausas durante tu jornada laboral?	,622	,893
¿Tienes tiempo de compartir con tu familia o amigos, luego del trabajo?	,489	,895
¿Tu lugar de trabajo siempre está ordenado y limpio?	,546	,895
¿Cuentas con un lugar específico para comer tranquilamente?	,471	,896
¿Tu centro de trabajo es cercano a tu domicilio?	,319	,900
¿Te agradan todas las actividades que realizas?	,432	,897
¿Te sientes inspirado(a) con las labores que haces?	,443	,896
¿Consideras que tienes equilibrio entre tu vida personal y laboral?	,658	,892
¿Tienes acceso a un seguro de salud particular?	,242	,903
¿Realizas deporte con frecuencia?	,357	,898

¿Tu familia y amigos te brindan buen soporte emocional?	,263	,898
¿Tienes exceso de trabajo y se te acumulan las tareas diarias?	,518	,895
¿Te cuesta separar tus problemas personales de los del trabajo?	,472	,896
¿Sientes que te desgasta emocionalmente tu trabajo?	,556	,894
¿Has tenido algunos percances en separar tu vida personal y laboral?	,403	,899
¿A menudo no llegas a tiempo en fechas especiales por el trabajo?	,243	,896
¿Las actividades que realizas en el trabajo te ocasionan problemas en casa?	,562	,901
¿Es necesario esconder tus emociones en el trabajo?	,423	,897

3.3. Confiabilidad

La confiabilidad se obtuvo a través del método de Consistencia Interna, utilizando para ello, el coeficiente de Alfa de Cronbach, para establecer la relación entre cada ítem con el resultado total de la escala para padres y madres. Del análisis realizado, se encontró que existe una confiabilidad de 89% para la escala de 19 ítems del riesgos psicosociales.

Tabla 2

Confiabilidad por consistencia interna para la escala de riesgos psicosociales

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,888	19

III. NORMAS INTERPRETATIVAS

4.1. Interpretación de las Puntuaciones

Las puntuaciones obtenidas para cada aspecto pueden trasladarse a los respectivos Baremos para conocer el nivel de riesgo psicosocial que presenta el colaborador.

Los colaboradores que puntúen con un nivel de riesgo psicosocial “ALTO” tienen mayor probabilidad de desarrollar una enfermedad ocupacional o sufrir un accidente de trabajo por el nivel de estrés que presenten.

Por otra parte, los colaboradores que tienen un nivel de riesgo psicosocial “MEDIO”, indican que tienen un riesgo medido y promedio de desarrollar una enfermedad o accidente de trabajo si no se controla esta variable.

Finalmente, los colaboradores que tienen un nivel de riesgo psicosocial “BAJO”, tendrían un nivel controlado o nulo de sufrir accidentes de trabajo o algún tipo de enfermedad ocupacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso, E. y Pozo, C. (2001). Análisis de los factores psicosociales de riesgo en los profesionales dedicados al cuidado de la salud. *Revista de Psicología del trabajo y de las Organizaciones*, 17 (3), 273-294.
- Alvarado, Y (2015). Nivel de estrés laboral y su relación con las manifestaciones biológicas, del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Centro Médico Valle de San Diego. Venezuela. Disponible es: <http://hdl.handle.net/123456789/2495>.
- Bakker, Arnold B.; Rodríguez-Muñoz, Alfredo. (2012) Positive occupational health psychology: An introduction. *Psicothema*. , Vol. 24 Issue 1, p62-65. 4p. Language: Spanish. , Base de datos: Fuente Académica Premier.
- Blanch, J., Sahagún, M. y Cervantes, G. (2010). Estructura factorial del cuestionario de condiciones de trabajo. *Revista de Psicología del trabajo y de las Organizaciones*, 26 (3), 175-189.
- Durán, Yuri. Ciencia y Sociedad. (2016) Identifying Opportunities for Improvement of Occupational Safety and Health in SMEs Dominican Republic. Vol. 41 Issue 3, p559-588. 30p. Language: Spanish. , Base de datos: Fuente Académica Premier.
- Gelpi Mendez, Cano-Vindel, Catalina Romero, R. G. (2015). Cómo combatir el estrés laboral. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/230577125_Como_combatir_el_estres_laboral?enrichId=rgreq-fd6e9b1ed3467faad2022cb48266ab6-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzIzMDU3NzEyNTtBUzo5NzU0MjYwNzk5ODk4M0AxNDAwMjY3Mzc5MjAy&el=1_x_2&_esc=publicationCoverPdf
- Giraldo Giraldo, Y (2013). Estrés laboral en auxiliares de enfermería. Medellín, Colombia, Vol. 45 Núm. 1: *Revista Salud UIS*.
- Gobierno del Perú. Ley N° 29783 “Ley de seguridad y salud en el trabajo”. Publicado en diario El Peruano, Lima 20 de agosto de 2011.
- Gobierno del Perú. Ley N° 27669 “Ley del trabajo del enfermero peruano” Decreto Supremo N° 004- 2002- SA. Publicado en diario El Peruano, 22 de junio del 2002.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-306.
- Laguna Bocanegra, J. (2014). Nivel de estrés laboral que afectan al profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen LimaPerú-2013. Repositorio Digital Ateneo, 98. https://doi.org/http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/4526/1/Laguna_Bocanegra_Jhaydy_2014.pdf
- Maurx, J. C. (2004). The financial impact of worksite comprehensive health promotion disease prevention interventions on modifiable risk factors and absenteeism (3129652). Available from ProQuest Central. (305162845). Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/305162845?accountid=37408>.
- Mendoza, Liliana Pérez; Flórez, Yudis Díaz. (2014) Organizational Social Work And Occupational Health In Colombia. Beginnings, Development And Challenges. By: *Revista Eleuthera*. Vol. 10, p121-145. 25p. Language: Spanish. , Base de datos: Fuente Académica Premier.

Anexo N° 01

ESCALA PARA MEDIR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DEL SECTOR SALUD

RIPS-ROME

Sexo: _____

Edad: _____

Este instrumento está diseñado para identificar y medir la exposición a stres grandes grupos de factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial en el trabajo.

Esta prueba no es el único instrumento que se puede usar para la evaluación de riesgos en empresas, ya que también existen otros métodos (entrevistas, grupos de discusión, entre otros) que también son muy útiles, pero el uso de este cuestionario es inmediato y para ello no necesitas más apoyo que un lápiz o un bolígrafo.

INSTRUCCIONES:

La respuesta al cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar la **evaluación de riesgos psicosociales**. Su objetivo es identificar, localizar y medir todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud. Los resultados colectivos del cuestionario nos servirán para mejorarlas.

Se trata de un cuestionario **CONFIDENCIAL** y **ANÓNIMO**. Toda la información será analizada por personal técnico sujeto al mantenimiento del secreto profesional y utilizada exclusivamente para los fines descritos. En el informe de resultados no podrán ser identificadas las respuestas de ninguna persona de forma individualizada.

Su contestación es **INDIVIDUAL**. Por ello, te pedimos que respondas sinceramente a cada una de las preguntas sin previa consulta ni debate con nadie y que sigas las instrucciones de cada pregunta para contestar.

La mayoría de preguntas tienen varias opciones de respuesta y debes señalar con una "X" la respuesta que consideres que describe mejor tu situación, **ESCOGIENDO UNA SOLA OPCIÓN** entre las posibles respuestas: "siempre / casi siempre/ a veces / casi nunca / nunca". Si tienes más de un empleo, te pedimos que refieras todas tus respuestas solamente a una de ellas.

Es muy importante que contestes **TODAS LAS PREGUNTAS** ya que muchas se tratan conjuntamente, de manera que si dejas alguna pregunta sin contestar es probable que otras que hayas contestado se anulen y se pierda información para el análisis de resultados.

1	2	3	4	5
Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca

N°	Descripción del ítem	S	CS	AV	CN	N
1	¿Cuándo ingresaste a laborar te especificaron cuáles eran tus funciones?	1	2	3	4	5
2	¿Tienes en conocimiento cuáles son los beneficios institucionales de tu empresa?	1	2	3	4	5
3	¿Consideras que tu grupo de trabajo se desempeña en conjunto?	1	2	3	4	5
4	¿Tu trabajo te permite tener momentos de compartir entre compañeros?	1	2	3	4	5
5	¿Tienes claro todas las funciones que debes realizar?	1	2	3	4	5
6	¿Tu horario de trabajo te permite realizar todas tus tareas?	1	2	3	4	5
7	¿Los turnos de trabajo que tienes afectan tu vida personal?	1	2	3	4	5
8	¿Dispones de tiempo suficiente para realizar actividades personales después de trabajar?	1	2	3	4	5
9	¿Puedes hacer pausas durante tu jornada laboral?	1	2	3	4	5
10	¿Tienes tiempo de compartir con tu familia o amigos, luego del trabajo?	1	2	3	4	5
11	¿Tu lugar de trabajo siempre está ordenado y limpio?	1	2	3	4	5
12	¿Te sientes inspirado(a) con las labores que haces?	1	2	3	4	5
13	¿Tienes exceso de trabajo y se te acumulan las tareas diarias?	1	2	3	4	5
14	¿Te cuesta separar tus problemas personales de los del trabajo?	1	2	3	4	5
15	¿Sientes que te desgasta emocionalmente tu trabajo?	1	2	3	4	5
16	¿Te cuesta separar tus emocionales del trabajo?	1	2	3	4	5
17	¿Has tenido algunos percances en separar tu vida personal y laboral?	1	2	3	4	5
18	¿Las actividades que realizas en el trabajo te ocasionan problemas en casa?	1	2	3	4	5
19	¿Es necesario esconder tus emociones en el trabajo?	1	2	3	4	5

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN